

Northcote.Recht

Landstraßer
Hauptstraße 1/10
1030 Wien

N

Arbeitsrechtliche Aspekte im Homeoffice und das Wichtigste zur KUA

Mag. Erwin Fuchs, Rechtsanwalt, Northcote.Recht

Wien, 1.4.2020

ÜBERBLICK

- I. Fragen zum Homeoffice
- II. Das Wichtigste zur Kurzarbeit
- III. Offene Fragen

I. Fragen zum Homeoffice

- Haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Homeoffice?
- Wann kann bzw. muss der Arbeitgeber Homeoffice anordnen?
- Braucht man eine Homeoffice-Vereinbarung oder Betriebsvereinbarung?
- Welchen Inhalt hat eine Homeoffice-Vereinbarung?
- Inwieweit ist der Betriebsrat bei einer Homeoffice-Vereinbarung zu involvieren?
- Welche Inhalte im Zusammenhang mit Homeoffice kann man in einer Betriebsvereinbarung regeln?
- Muss ein erhöhter Aufwand an Kosten im Homeoffice abgegolten werden?
- Was ist datenschutzrechtlich zu beachten? (z.B. welche Unterlagen dürfen das Unternehmen verlassen? Was passiert bei einem Data Breach? etc.)

Rechtsanspruch auf Homeoffice

COVID-19 Maßnahmengesetz

- *„Dabei ist darauf zu achten, dass eine berufliche Tätigkeit vorzugweise außerhalb der Arbeitsstätte erfolgen soll, sofern dies möglich ist und Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber ein Einvernehmen finden.“*
- Dh es muss ein früheres oder aktuelles Einvernehmen zum HO geben
- Der AG kann HO grundsätzlich nicht einseitig anordnen
- Aktuellste Ankündigung vom 30.3.2020: *„Gefährdete Personen verpflichtend ins Homeoffice“* – Umsetzung bleibt abzuwarten!

Wann kann bzw. muss der Arbeitgeber Homeoffice anordnen?

- Falls ein DV mit einer Homeoffice-Vereinbarung oder einer Versetzungsklausel vorliegt, kann der AG HO anordnen
- Eine Homeoffice-Vereinbarung oder Telearbeitsvereinbarung ist entweder als solche gekennzeichnet oder im DV als eigener Punkt enthalten
- Eine Versetzungsklausel findet sich üblicherweise im Punkt Arbeitsort des DV und ermächtigt den AG, eine anderen, zumutbaren Arbeitsplatz zuzuweisen

Braucht man eine Homeoffice-Vereinbarung oder Betriebsvereinbarung?

- Es gibt dazu (noch) keine rechtliche Verpflichtung, aber es ist anzuraten, um für beide Seiten Transparenz zu schaffen
- Eine Vereinbarung von HO sollte in der einer Einzelvereinbarung erfolgen
- Interne Richtlinien oder eine BV kann dazu allgemeine Bestimmungen zu HO festlegen, auf die in der Einzelvereinbarung sodann Bezug genommen wird

Welchen Inhalt hat eine Homeoffice-Vereinbarung?

- Eine HO-Vereinbarung sollte vor allem folgende Inhalte abdecken:
 - NAZ und Mehrarbeitsvergütung nur bei Anweisung
 - Prozess zu AZ-Aufzeichnungen
 - Verwendungsbeschreibung – welche Tätigkeiten sind zu leisten
 - Arbeitsmittel und Aufwandsersatz
 - Haftung und Datenschutz
 - Kontakt zum Betrieb
 - Beendigung der HO-Vereinbarung

Inwieweit ist der Betriebsrat bei einer Homeoffice-Vereinbarung zu involvieren?

- Ein echtes Einsichtsrecht des BR in den DV (und damit auch in Einzelvereinbarungen) wird überwiegend verneint; mit Zustimmung des AN selbstverständlich möglich
- BR hat Informationsrechte – AG könnte/sollte proaktiv den Abschluss von HO-Vereinbarungen mit dem BR besprechen
- Wenn gewünscht, kann eine freiwillig erzwingbare BV abgeschlossen werden

Welche Inhalte im Zusammenhang mit Homeoffice kann man in einer Betriebsvereinbarung regeln?

- Es macht Sinn ein sogenanntes Rahmenrecht vorzugeben, das mit Einzelvereinbarungen konkretisiert wird
- Dies bedeutet, dass zB Normalarbeitszeit und Mehrarbeit definiert werden können, Prozesse für AZ-Aufzeichnungen beschrieben und auch datenschutzrechtliche Prozesse dargestellt werden

Muss ein erhöhter Aufwand an Kosten im Homeoffice abgegolten werden?

- Ja, der AN hat Anspruch darauf, dass erhöhter Aufwand für die Internetverbindung oä abgedeckt wird
- In der Praxis sind Pauschalvereinbarungen zum Aufwandsersatz oder/und Zulagen üblich

Was ist datenschutzrechtlich zu beachten?

- Es sollte vor allem die Datensicherheit und der Datentransfer vom Büro ins HO eindeutig geregelt sein
- Idealerweise sollte der Datentransfer nur über betriebliche Geräte (Mobiltelefon, Laptop) und nicht über private (BYOD) stattfinden
- Der Datentransfer sollte verschlüsselt sein und der AN Zugriff zu exakt jenen Ordnern und Informationen haben, die er für seine Tätigkeit benötigt
- Weiters sollte ein Hinweis auf die bereits geltenden Datenschutzbestimmungen und den DS-Koordinator oder DS-Beauftragten enthalten sein

II. Das Wichtigste zur Kurzarbeit

- Wie kann Corona-Kurzarbeit im Betrieb eingeführt werden?
- Was sind die Voraussetzungen für Corona-Kurzarbeit?
- Ist die Zustimmung des Betriebsrates unbedingt notwendig?
- Welche Kurzarbeit-Modelle gibt es bzw. welche Varianten sind rechtlich möglich?
- Für welche Dauer kann Corona-Kurzarbeit vereinbart werden?
- Wie funktioniert die Antragstellung für die Kurzarbeits-Beihilfe?
- In welcher Höhe ist Kurzarbeits-Unterstützung für Arbeitgeber möglich?
- Welcher Teil des Entgelts ist vom Arbeitgeber zu bezahlen?
- Wer ist für die Beiträge zur Sozialversicherung zuständig?
- Was gilt für Urlaubsentgelt, Abfertigung und Sonderzahlungen?
- Müssen Zeitguthaben und bestehender Urlaub vor der Kurzarbeit abgebaut werden?
- Welche Bestimmungen gelten für Arbeitskräfteüberlassung?
- Sind Kündigungen während der Kurzarbeit möglich?
- Was ist bezüglich Behaltefristen zu beachten?

Wie kann Corona-Kurzarbeit im Betrieb eingeführt werden?

- Drei Schritte:
 - Interne Einigung auf ein KUA-Modell – EVB oder BV
 - Sozialpartnervereinbarung als EVB oder BV vereinbaren und an die SozPartner versenden
 - AMS-Antrag auf KUA-Beihilfe

Was sind die Voraussetzungen für Corona-Kurzarbeit?

- Formell und inhaltlich Einhaltung der drei Schritte
- Wirtschaftliche Begründung
- Derzeitiger Ansatz beim AMS:
 - Auch für Einzelpersonen und nicht nur Betriebsteile beantragen
 - 75% der Anträge sind derzeit fehlerhaft – besser gleich die SozPartner-Vereinbarung beilegen und die AMS-Anträge vollständig ausfüllen

Ist die Zustimmung des Betriebsrates unbedingt notwendig?

- Nein, es gibt dazu keine rechtliche Verpflichtung, aber es ist anzuraten, wenn ein BR besteht, eine betriebliche Lösung zu finden.
- Rein rechtlich ist eine KUA-BV eine sogenannte freiwillige, nicht erzwingbare BV – demnach kann eine BV abgeschlossen werden, diese ist aber nicht erzwingbar (im Unterschied zu einer Homeoffice-BV).
- Nachdem die SozPartner die Regelung ebenfalls bewilligen müssen, ist eine BV in Unternehmen mit BR aber ausdrücklich anzuraten!

Welche Kurzarbeit-Modelle gibt es bzw. welche Varianten sind rechtlich möglich?

- Grundsätzlich muss die KUA zwischen 10 und 90% der KV-NAZ im Durchschnitt betragen.
- Für den Durchschnitt zählt der DRZ.
- Herabsetzung der AZ kann für unterschiedliche Gruppen von AN unterschiedlich ausfallen
- Änderung der einmal festgesetzten AZ ist mit dem BR möglich

Welche Kurzarbeit-Modelle gibt es bzw. welche Varianten sind rechtlich möglich?

Darauf aufbauend gibt es 5 Optionen:

- Gleichmäßige Reduktion unter Angabe der exakten AZ
- Zuerst keine, dann volle AZ
- Zuerst keine, dann verringerte AZ
- Wechselnder Dienstplan mit Mitteilung spätestens 14 Tage im voraus (§ 19c AZG)
- Gleitzeit unter Anpassung der Gleitregelung (EVB oder BV), die der SozPartner-Vereinbarung beigelegt werden muss

Für welche Dauer kann Corona-Kurzarbeit vereinbart werden?

N

- Maximal drei Monate mit Option auf Verlängerung für weitere drei Monate
- Ob es danach noch eine Ausweitung oder weitere Beihilfen geben wird, bleibt abzuwarten.

Wie funktioniert die Antragstellung für die Kurzarbeits-Beihilfe?

N

- Das AMS bietet umfangreiche Informationen und Dokumente online wie etwa:
 - Begehren (=Antrag) für COVID-19 KUA
 - COVID-19 Pauschalsatztabellen samt Erläuterungen, die Tabellen enthalten Bto-Entgelt vor KUA, Nettoersatzrate gestaffelt nach Entgelt, Mindestnettoentgelt während KUA, Maximalnettoentgelt während KUA, Pauschalsatz pro Ausfallstunde
 - AMS Teilberechnungstool für COVID-19 KUA
 - Bundes RL KUA-Beihilfe COVID-19

In welcher Höhe ist Kurzarbeits- Unterstützung für Arbeitgeber möglich?

- Das AMS zahlt die KUA-Beihilfe in Pauschalsätzen je Ausfallstunde aus.
- In diesen Pauschalsätzen sind sämtliche SV-Beiträge und die sonstigen lohnbezogenen DG-Abgaben enthalten.
- Zur Abgeltung der anteiligen Sonderzahlungen sind die Pauschalsätze um ein Sechstel erhöht.

Welcher Teil des Entgelts ist vom Arbeitgeber zu bezahlen?

- AG bezahlen AN mit Bruttoentgelten unter 1.700 Euro ein Entgelt von 90 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts.
- Bei Bruttoentgelten zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro 85 %
- Bei Bruttoentgelten zwischen 2.685 Euro und 5.370 Euro 80 %
- Bei Lehrlingen 100 %

Wer ist für die Beiträge zur Sozialversicherung zuständig?

- Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit vom Arbeitgeber zu leisten.
- Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Arbeitgeber-Beiträge ab dem 1. Kurzarbeitsmonat.

Was gilt für Urlaubsentgelt, Abfertigung und Sonderzahlungen?

- Mehrkosten während der Kurzarbeit ergeben sich bei Urlaub, Abfertigung und Sonderzahlungen während Kurzarbeit; hier ist wie bisher das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit zu zahlen.
- Anteilige Sonderzahlungen werden von der Kurzarbeitsbeihilfe, die das AMS dem Arbeitgeber zahlt, mitabgedeckt.
- Bei Krankenständen und Dienstfreistellungen nach § 1155 ABGB aufgrund COVID-19 Maßnahmengesetz besteht nunmehr eine Förderung mithilfe der Kurzarbeitsbeihilfe

Müssen Zeitguthaben und bestehender Urlaub vor der Kurzarbeit abgebaut werden?

- Nein, aber AG müssen „*ernstliches Bemühen*“ nachweisen, wonach „*tunlichst*“ Alturlaube und ZA vor oder während KUA abgebaut werden
- Davon ausgenommen sind Langzeitguthaben etwa aus Sabbatical-Vereinbarungen oder sonstigen speziellen Freizeitoptionen.
- Bei einer Verlängerung der KUA über 3 Monate hinaus, sollen AN – falls Alturlaube und ZA bereits abgebaut sind – 3 Wochen des laufenden Urlaubs „*tunlichst*“ verbrauchen, sofern dieses Urlaubsguthaben noch besteht; auch hier muss „*ernstliches Bemühen*“ AG-seitig nachgewiesen werden
- Bei Lehrlingen ist die ausfallende Berufsschulzeit nicht auf den Urlaub anzurechnen.

Welche Bestimmungen gelten für Arbeitskräfteüberlassung?

- Arbeitskräfteüberlasser haben nunmehr 2 Optionen für KUA:
 - (i) Wie bisher können Vereinbarungen mit Beschäftigern getroffen werden, wonach die überlassenen Arbeitskräfte in die jeweilige KUA des Beschäftigers einbezogen werden.
 - (ii) Neu ist, dass AKÜ auch mit ihren eigenen internen AN KUA vereinbaren können.

Sind Kündigungen während der Kurzarbeit möglich?

- Während der KUA ist der AG verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der KUA-Vereinbarung bestanden hat (= die sogenannte Behaltepflcht).
- Nach der Kurzarbeit beträgt die Dauer der Behaltepflcht einen Monat.
- Falls besondere Verhältnisse vorliegen, kann die Behaltepflcht verkürzt oder verlängert werden.
- Die Behaltepflcht nach der KUA bezieht sich nur auf die ArbeitnehmerInnen, die von Kurzarbeit betroffen waren.

Sind Kündigungen während der Kurzarbeit möglich?

- Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden.
- Bereits gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der KUA hineinreichen, dürfen noch ordnungsgemäß (ohne Auffüllpflicht) beendet werden.
- Das Gleiche gilt für befristete Arbeitsverhältnisse (Ende durch Zeitablauf).

Sind Kündigungen während der Kurzarbeit möglich?

- Bei Kündigung durch den AN besteht für den AG keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes.
- Das Gleiche gilt, wenn die Voraussetzung für eine vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den AG vorliegt (§ 82 GewO bzw. § 27 AngG), sprich eine Entlassung zulässig ausgesprochen werden kann.
- Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des AN mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

Sind Kündigungen während der Kurzarbeit möglich?

- Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen aus personenbezogenen Gründen und das Recht zum vorzeitigen Austritt ist zulässig.
- In diesen Fällen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen.
- Eine Verminderung des Beschäftigtenstandes ohne Auffüllpflicht kann nur mit Zustimmung des Regionalbeirates der zuständigen Geschäftsstelle des AMS und nur dann durchgeführt werden, wenn der zuständige Betriebsrat zustimmt oder andernfalls nicht innerhalb von 7 Werktagen ab der schriftlichen Bekanntgabe durch den Arbeitgeber ein Veto gegen die geplante Verminderung eingelegt hat.
- Diese Verständigung über die Verminderung des Beschäftigtenstandes ist jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG zu bewerten.

Was ist bezüglich Behaltefristen zu beachten?

- Die Behaltepflicht dauert grundsätzlich einen Monat.
- Innerhalb dieses Monats darf keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden.
- Bei besonderen Verhältnissen kann einer Verkürzung oder Verlängerung der Behaltefrist durch die SozPartner zugestimmt werden.

- Interne Abklärung, ob KUA für Ihr Unternehmen ein gangbarer Weg ist
 - PRO: Selbst für einzelne AN kann KUA betragt werden
 - CONTRA: AMS zahlt zeitlich versetzt und bestimmte Kosten bleiben beim AG; Kündigung für 4-7 Monate gs. nicht möglich!
- Interne Vereinbarung der KUA
- SozPartner-Vereinbarung
- Antrag auf KUA-Beihilfe

- Fragen zu Homeoffice?
- Fragen zu Kurzarbeit?
- Sonstige Fragen?

Kontakt:

Mag. Erwin Fuchs

Selbstständiger Rechtsanwalt

Northcote.Recht

Landstr.Hauptstr.1

1030 Wien

T: +43 1 715 11 15

F: +43 1 715 11 15 55

E: e.fuchs@northcote.at

www.northcote.at