



Aktuelles aus dem Arbeitsrecht: Homeoffice und Angleichung der Kündigungsregelungen

druck & medien Magazin | Seite 7 | 31. Mai 2021
Reichweite: 0

CMS

Arbeitsrecht

Aktuelles aus dem Arbeitsrecht: Homeoffice und Angleichung der Kündigungsregelungen

Die bereits 2017 beschlossene Angleichung der Kündigungsmodalitäten für Arbeiter*innen an jene der Angestellten soll mit 01. Juli 2021 in Kraft treten. Seit 01. April 2021 gelten die neuen Regelungen zum Homeoffice. Der Beitrag skizziert die wichtigsten Punkte für die Praxis.

Fotos: Michael Sazel

Kündigungen von Arbeiter*innen unterliegen ab dem 01. Juli 2021 den Kündigungsregeln für Angestellte. Kündigt das Unternehmen, gilt zukünftig eine Kündigungsfrist von mindestens sechs Wochen statt bisher gesetzlich 14 Tagen. Diese Frist verlängert sich mit zunehmender Beschäftigungsdauer. Als Kündigungstermine stehen nur noch das Ende eines Kalendervierteljahrs, der Monatsletzte oder der 15. eines Kalendermonats zur Verfügung. Arbeiter*innen können zukünftig unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende bzw. bei entsprechender Vereinbarung auch zum 15. eines Kalendermonats kündigen. Die Übergangsbestimmungen sehen vor, dass die Neuregelung auf alle Beendigungen anzuwenden ist, die nach dem 30. Juni 2021 ausgesprochen werden.

Sehen Arbeitsverträge nach dem Inkrafttreten keine Ausdehnung der Kündigungstermine auf den Letzten oder 15. eines Kalendermonats vor, gilt das Kalendervierteljahr als einziger Kündigungstermin. Die neuen Kündigungsregelungen sollten daher noch vor dem 01. Juli in Arbeitsverträgen berücksichtigt werden, um Rechtsunsicherheiten bei der Länge der Kündigungsfristen und der Lage der Kündigungstermine auszuschließen. Für die Änderung bestehender Arbeitsverträge ist die Zustimmung jeder und jedes Einzelnen erforderlich.

Seit 01. April gelten zudem die neuen Regelungen zur Arbeit im Homeoffice, die u. a. in § 2h AVRAG zu finden sind. Unter Homeoffice ist zukünftig das regelmäßige Erbringen von Arbeitsleistungen in der Wohnung zu verstehen. Erfasst sind die eigene Wohnung, der Nebenwohnsitz sowie die Wohnung von nahen Angehörigen oder Lebensgefährte*innen.



Dominik Stella ist Rechtsanwalt und Miriam Mitschka Rechtsanwältin im Fachbereich Arbeitsrecht bei CMS Reich-Rohrwig Hainz.

Homeoffice aus einem vereinzelten Anlass fällt aber genauso wenig darunter, wie das mobile Arbeiten an anderen Orten.

Homeoffice iSd § 2h AVRAG muss vereinbart werden. Es besteht daher weder ein Rechtsanspruch, noch kann Homeoffice einseitig angeordnet werden. Die Homeoffice-Vereinbarung ist grundsätzlich schriftlich abzuschließen, wobei u. a. E-Mail ausreicht. Neu ist die einseitige Lösungsmöglichkeit aus wichtigem Grund unter Einhaltung einer einmonatigen Frist. Auch Befristungs- und Kündigungsregelungen sind zulässig.

Klar ist hingegen, dass Arbeitgeber*innen bei regelmäßiger Homeoffice-Arbeit die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel (z. B. IT-Hardware, notwendige Datenverbindung) bereitstellen müssen. Abweichend davon kann die Verwendung von privaten digitalen Arbeitsmitteln vereinbart werden. Der oder die Arbeitgeber*in hat die dafür angemessenen und erforderlichen – allenfalls pauschalierten – Kosten zu tragen. Die Kostentragung für sonstige, nicht-digitale Arbeitsmittel richtet sich hingegen nach allgemeinen Regeln. § 2h AVRAG wurde durch haftungs-, sozialversicherungs- und abgabenrechtliche Regelungen und einen neuen – freiwilligen, nicht erzwingbaren – Betriebsvereinbarungstatbestand ergänzt. ■