



Home Office

Was Arbeitgeber beachten müssen

Hans Laimer & Lukas Wieser

SEITE 2

Meldung der Schwangerschaft nach Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses

Hans Laimer & Melina Peer

SEITE 3

Altersdiskriminierung bei Förderung der Beschäftigung junger Arbeitnehmer?

Hans Laimer & Melina Peer

SEITE 4

Sozialwidrigkeit bei Änderungskündigungen

Lukas Wieser & Melina Peer

SEITE 5

NEWS & EVENTS

SEITE 6

INHALT

01 **Home Office**
Was Arbeitgeber beachten müssen

SEITE 2

02 **Meldung der Schwangerschaft nach Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses**

SEITE 3

03 **Altersdiskriminierung bei Förderung der Beschäftigung junger Arbeitnehmer?**

SEITE 4

04 **Sozialwidrigkeit bei Änderungskündigungen**

SEITE 5

05 **News & Events**

SEITE 6

HOME OFFICE

Was Arbeitgeber beachten müssen

Hans Laimer Dr.iur., LL.M. (LSE) & Lukas Wieser Mag.iur., LL.M. (IELPO)

In Zeiten von COVID-19 hat das Arbeiten im Home Office an zentraler Bedeutung gewonnen. Home Office ist zu einem wichtigen Instrument der Krisenbewältigung geworden. Viele Arbeitgeber haben dabei wertvolle Erfahrungen gesammelt und werden daher auch zukünftig ganz oder teilweise auf Home Office als dauerhaftes Instrument zur Erbringung von Arbeitsleistungen setzen.

Wird Arbeitnehmern die Erbringung von Arbeitsleistungen im Home Office ermöglicht – sei es nun im Rahmen von Krisensituationen oder dauerhaft – ist aus Sicht des Arbeitgebers insbesondere Folgendes zu beachten:

SCHRIFTLICHE VEREINBARUNG

Arbeitsleistung im Home Office kann grundsätzlich nicht einseitig angeordnet werden. Es bedarf einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Home Office Vereinbarung sollte jedenfalls schriftlich abgeschlossen werden. Zum Teil sehen auch Kollektivverträge die Schriftform für Home Office-Vereinbarungen vor.

FESTLEGUNG VON RAHMENBEDINGUNGEN

Die näheren Rahmenbedingungen der Home Office-Tätigkeit sollten klar geregelt werden. Dazu zählen insbesondere

die Arbeitszeit, der Arbeitsort, die konkret auszuübenden Tätigkeiten, etc. Durch die Aufnahme entsprechender Vorbehalte kann in diesen Punkten auch eine gewisse Flexibilität für den Arbeitgeber erreicht werden.

ARBEITSMITTEL UND KOSTENTRAGUNG

Die etwaige Bereitstellung von Arbeitsmittel und Kostenträgungen sollte ebenfalls vorab geklärt werden. Durch die Vereinbarung, dass etwaige Kosten (zB für Internet, Strom, Miete, etc) beispielsweise bereits durch das laufende Entgelt – eine entsprechende Überzahlung vorausgesetzt – abgedeckt sind, kann das Risiko von zusätzlichen Ansprüchen der Arbeitnehmer wesentlich reduziert werden.

ARBEITNEHMERSCHUTZ

In Bezug auf die vom Arbeitnehmer selbst beigestellte Ausstattung (zB Arbeitstisch, Arbeitsstuhl) bestehen keine arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers. Die Regelungen über die Bildschirmarbeit sind aber auch im Home Office anzuwenden. Werden daher zB Laptops, iPads, etc zur Verfügung gestellt, sind die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

DAUER UND BEENDIGUNGSMÖGLICHKEITEN

Eine Home Office Vereinbarung kann befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Soll die Home Office Tätigkeit daher nur für die Dauer einer Krisensituation ermöglicht werden, ist dies entsprechend zu vereinbaren. Es empfiehlt sich auch die Kündigungsmodalitäten in der Vereinbarung zu regeln.

Wenn obige Punkte in einer entsprechenden Vereinbarung klar geregelt werden, steht der weiteren Nutzung des Home Office aus arbeitsrechtlicher Sicht nichts entgegen.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Erstellung einer für Ihr Unternehmen und Ihre Bedürfnisse maßgeschneiderten Vereinbarung.

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte
| hans.laimer@zeilerfloydzad.com
| lukas.wieser@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



VIDEO Length 90 Sec.
Home Office | 90 Seconds of Employment Law
[CLICK TO WATCH](#)

INHALT

01

Home Office
Was Arbeitgeber
beachten müssen

SEITE 2

02

**Meldung der
Schwangerschaft nach
Ende des befristeten
Arbeitsverhältnisses**

SEITE 3

03

**Altersdiskriminierung bei
Förderung der
Beschäftigung junger
Arbeitnehmer?**

SEITE 4

04

**Sozialwidrigkeit bei
Änderungskündigungen**

SEITE 5

05

News & Events

SEITE 6

MELDUNG DER SCHWANGERSCHAFT NACH ENDE DES BEFRISTETEN ARBEITSVERHÄLTNISSSES

(OGH 17.12.2019, 9 ObA 133/19b)

Hans Laimer Dr.iur., LL.M. (LSE) & Melina Peer Mag.iur.

Arbeitnehmerinnen, die binnen 5 Arbeitstagen nach Erhalt einer Kündigung dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft bekannt geben, unterliegen dem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz des Mutterschutzgesetzes. Der OGH hatte nunmehr die Frage zu beantworten, ob diese 5-Tages-Frist analog auch auf befristete Arbeitsverhältnisse anwendbar ist, die durch Zeitablauf enden.

Sachverhalt: Die Arbeitnehmerin war für 3 Monate befristet bei der Arbeitgeberin angestellt. Die Arbeitgeberin verlängerte das befristete Arbeitsverhältnis nicht und teilte dies der Arbeitnehmerin auch vor Ablauf der Befristung mit. Zu diesem Zeitpunkt war der Arbeitnehmerin ihre Schwangerschaft bereits bekannt. Die Arbeitnehmerin teilte der Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft dennoch erst zwei Kalendertage nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses mit und legte der Arbeitgeberin eine zwei Monate davor ausgestellte ärztliche Bestätigung vor.

Rechtsfrage: Der Ablauf von befristeten Arbeitsverhältnissen wird ab der Meldung der Schwangerschaft durch die Arbeitnehmerin bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots gehemmt. Eine solche Hemmung setzt aber grundsätzlich

voraus, dass die Meldung der Schwangerschaft – im Gegensatz zum vorliegenden Fall – noch vor Ablauf der Befristung erfolgt.

Bei Arbeitgeberkündigungen ist die Bekanntgabe der Schwangerschaft auch noch nach Kündigungsausspruch rechtzeitig, wenn die Mitteilung innerhalb von 5 Arbeitstagen nachgeholt wird.

Die Arbeitnehmerin argumentierte daher, dass die für unbefristete Arbeitsverhältnisse vorgesehene 5-Tages-Frist analog auch auf ihren Fall anzuwenden sei und ihr daher das Entgelt und die Urlaubersatzleistung für die Zeit vom Ablauf der Befristung bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots zustehe.

Entscheidung: Der OGH folgte der Argumentation der Arbeitnehmerin nicht. Mit der zeitlichen Befristung tritt – anders als bei der Kündigung – ein für die Arbeitnehmerin vorhersehbares und automatisches Vertragsende ein. Die für unvorhersehbare Kündigungen geltende 5-Tages-Frist ist daher nicht analog auf befristete Arbeitsverhältnisse anzuwenden.

Nach Ansicht des OGH kann nur dann, wenn die Arbeitnehmerin unverschuldet ihren Mitteilungspflichten bis zum Ende der Befristung nicht nachkommt, etwa weil sie bis zu diesem Zeitpunkt noch nichts von der Schwangerschaft weiß, eine nach Ablauf der Befristung erstattete Meldung zu einer Ablaufshemmung führen. Die Arbeitnehmerin war aber gegenständlich an der rechtzeitigen Meldung ihrer Schwangerschaft vor Ablauf der Befristung auch nicht gehindert.

Auswirkung: Arbeitnehmerinnen unterliegen daher bei einer Schwangerschaft gewissen Mitteilungspflichten. Werden diese Mitteilungspflichten schuldhaft verletzt, kommen

die für schwangere Arbeitnehmerinnen vorgesehenen besonderen Beendigungsbeschränkungen (zB Hemmung der Befristung) nicht zur Anwendung.

Die Entscheidung zum Nachlesen finden Sie hier.

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte
| hans.laimer@zeilerfloydzad.com
| melina.peer@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



VIDEO Length 90 Sec.

**Schwangerschaft |
90 Seconds of
Employment Law**

CLICK TO WATCH

INHALT

01 **Home Office**
Was Arbeitgeber beachten müssen

SEITE 2

02 **Meldung der Schwangerschaft nach Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses**

SEITE 3

03 **Altersdiskriminierung bei Förderung der Beschäftigung junger Arbeitnehmer?**

SEITE 4

04 **Sozialwidrigkeit bei Änderungskündigungen**

SEITE 5

05 **News & Events**

SEITE 6

ALTERSDISKRIMINIERUNG BEI FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG JUNGER ARBEITNEHMER?

(EUGH 02.04.2020, C-670/18, *COMUNE DI GESTURI*)

Hans Laimer Dr.iur., LL.M. (LSE) & Melina Peer Mag.iur.

Eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters ist nur bei Vorliegen von Rechtfertigungsgründen zulässig. Der EuGH hatte die Frage zu beantworten, ob der Ausschluss von im Ruhestand befindlichen Personen in Personalausreibungen eine solche mittelbare Diskriminierung darstellt und ob diese allenfalls mit der Förderung der Beschäftigung junger Arbeitnehmer gerechtfertigt werden kann.

Sachverhalt: Eine italienische Gemeinde hat einen Auftrag zur Durchführung einer Studie für das kommunale Recycling-Center ausgeschrieben. Personen, die sich bereits im Ruhestand befanden, waren jedoch von der Teilnahme am Auswahlverfahren ausgeschlossen.

Die italienische Gemeinde rechtfertigte den Ausschluss von Personen im Ruhestand im gegenständlichen Fall insbesondere mit der Sicherstellung einer Verjüngung des Personals im aktiven Dienst und der Förderung des Zugangs von jüngeren Personen zum öffentlichen Dienst.

Rechtsfrage: Es stellte sich nun die Frage, ob die Teilnahmebedingungen eine unzulässige Diskriminierung aufgrund des Alters bewirken.

Entscheidung: Der EuGH hielt zunächst fest, dass die Teilnahmebedingungen nicht unmittelbar auf ein konkretes Alter abstellen. Durch die Bezugnahme auf den Ruhestand beruhen die Teilnahmebedingungen aber mittelbar auf einem Kriterium in Verbindung mit dem Alter und könnten dadurch eine mittelbare Diskriminierung bewirken.

Eine mittelbare Diskriminierung kann gerechtfertigt werden, sofern die Ungleichbehandlung objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel, wie insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist.

Der EuGH anerkannte zwar, dass es sich bei der Förderung von Einstellungen junger Arbeitnehmer um ein legitimes Ziel der Beschäftigungspolitik handelt. Er äußerte aber Zweifel, ob dieses Ziel im konkreten Fall auch tatsächlich angemessen und erforderlich ist.

Nach Ansicht des EuGHs würde der Zugang zum Arbeitsmarkt insbesondere nur dann gefördert werden, wenn der Studienauftrag keine isolierte Beschäftigung darstellt, die befristet ist und keine Möglichkeit zu einer späteren beruflichen Entwicklung bietet. Zudem könnten ältere Personen angesichts ihrer Erfahrung auch besser für die Durchführung von komplexen und heiklen Studien geeignet sein. Ihre Einstellung könnte daher auch im Hinblick auf das Allgemeininteresse von Vorteil sein.

Dies ist nunmehr vom nationalen (italienischen) Gericht im Rahmen seines Ermessensspielraums zu beurteilen. Der EuGH zeigt aber bereits wesentliche Kriterien für die vorzunehmende Interessensabwägung auf. Dabei wird insbesondere das Interesse älterer Arbeitnehmer, welche durch den Verbleib im Berufsleben weiterhin am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben teilnehmen, mit dem Interesse, den Zugang jüngerer Arbeitnehmer zur Beschäftigung zu

fördern, abzuwiegen sein.

Auswirkung: Der Ausschluss von im Ruhestand befindlicher Arbeitnehmer von Personalausreibungen kann eine Altersdiskriminierung darstellen.

Die Entscheidung zum Nachlesen finden Sie hier.

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte
| hans.laimer@zeilerfloydzad.com
| melina.peer@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



VIDEO Length 90 Sec.
Gleichbehandlung | 90 Seconds of Employment Law
[CLICK TO WATCH](#)

INHALT

01 **Home Office**
Was Arbeitgeber beachten müssen

SEITE 2

02 **Meldung der Schwangerschaft nach Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses**

SEITE 3

03 **Altersdiskriminierung bei Förderung der Beschäftigung junger Arbeitnehmer?**

SEITE 4

04 **Sozialwidrigkeit bei Änderungskündigungen**

SEITE 5

05 **News & Events**

SEITE 6

SOZIALWIDRIGKEIT BEI ÄNDERUNGSKÜNDIGUNGEN

(OGH 24.01.2020, 8 ObA 2/20g)

Lukas Wieser Mag.iur., LL.M. (IELPO) & Melina Peer Mag.iur.

Änderungskündigungen können ein probates Mittel im Zusammenhang mit Personalmaßnahmen darstellen. Bei für den Arbeitnehmer zumutbaren Änderungen kann das Risiko einer Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit wesentlich reduziert werden. In der gegenständlichen Entscheidung war nun fraglich, wie sich unzumutbare Änderungen auf eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit auswirken.

Sachverhalt: Dem Arbeitnehmer wurde vom Arbeitgeber eine alternative Beschäftigung im Rahmen einer Änderungskündigung angeboten. Das Änderungsangebot war für den Arbeitnehmer insbesondere wegen des damit verbundenen Reputationsverlustes unzumutbar.

Der Arbeitnehmer lehnte das Angebot daher ab. Die Kündigung wurde wirksam und vom Arbeitnehmer wegen Sozialwidrigkeit angefochten.

Rechtsfrage: Bei einer Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob durch die Kündigung wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden.

Bei Änderungskündigungen ist vorab aber noch die Zumutbarkeit des Änderungsangebots zu berücksichtigen. Vergleichsmaßstab ist dabei ausschließlich der bisherige Arbeitsplatz unter den geänderten Entgelt- und/oder Ar-

beitsbedingungen.

Ist das Änderungsangebot zumutbar, liegt nach ständiger Rechtsprechung des OGH eine wesentliche Interessenbeeinträchtigung des Arbeitnehmers nicht vor. Eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit ist in diesem Fall nicht erfolgreich. Fraglich war nun, welche Auswirkungen ein nicht zumutbares Änderungsangebot auf die Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit hat.

Entscheidung: Nach Ansicht des OGH ist unabhängig von der Unzumutbarkeit des Änderungsangebots eine wesentliche Interessenbeeinträchtigung zu prüfen. Dabei sind insbesondere die Vermittlungschancen am allgemeinen Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

Dem Arbeitnehmer war es gegenständlich möglich, innerhalb von sechs Monaten bei einem anderen Arbeitgeber eine vergleichbare Beschäftigung zu finden, wobei nur Einkommenseinbußen von bis zu 20 % zu erwarten waren.

Aufgrund der guten Chancen am allgemeinen Arbeitsmarkt, verneinte der OGH eine wesentliche Interessensbeeinträchtigung im gegenständlichen Fall. Das unzumutbare Änderungsangebot hat darauf keine Auswirkungen.

Auswirkung: Die bisherige Rechtsprechung, dass ein zumutbares Änderungsangebot Sozialwidrigkeit ausschließt, erlaubt somit nicht den Umkehrschluss, dass ein unzumutbares Änderungsangebot automatisch zu einer wesentlichen Interessenbeeinträchtigung führt.

Arbeitgeber sollen insbesondere nicht davon abgehalten werden, ausreichend vermittelbaren Arbeitnehmern vor Kündigungsausspruch allenfalls ein – wenn auch unzumutbares – Änderungsangebot zu unterbreiten.

Die Entscheidung zum Nachlesen finden Sie hier.

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte
| lukas.wieser@zeilerfloydzad.com
| melina.peer@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



VIDEO Length 90 Sec.
Änderungskündigung | 90 Seconds of Employment Law
[CLICK TO WATCH](#)

INHALT

01 **Home Office**
Was Arbeitgeber
beachten müssen

SEITE 2

02 **Meldung der
Schwangerschaft nach
Ende des befristeten
Arbeitsverhältnisses**

SEITE 3

03 **Altersdiskriminierung bei
Förderung der
Beschäftigung junger
Arbeitnehmer?**

SEITE 4

04 **Sozialwidrigkeit bei
Änderungskündigungen**

SEITE 5

05 **News & Events**

SEITE 6

NEWS & EVENTS

TEAM

| Wir freuen uns, dass RA Mag. Lukas Wieser, LL.M. (IELPO) nunmehr als Counsel für uns tätig ist.



| Wir gratulieren RAA Mag. Vera Habe zur erfolgreich bestandenem Rechtsanwaltsprüfung.



NEUERSCHEINUNG

| **Geheimnisschutz und IP im Arbeitsverhältnis (Manz, 2020)**

Ein Handbuch für HR und Personalwesen von Hans Georg Laimer, Vera Habe und Alexander Zojer
[Zum Buch](#)

EVENTS

| **UPDATE ARBEITSRECHT**

Hans Georg Laimer und Lukas Wieser geben ein Update zu aktueller Rechtsprechung und gesetzlichen Neuerungen im Arbeitsrecht.

Vortrag und Q&A: Donnerstag, 15.10.2020

09:00 - 10:30 Uhr

[Zur Anmeldung](#)

| **Intensivtagung Fehl- und Abwesenheitszeiten**

Manz Rechtsakademie mit Hans Georg Laimer und Lukas Wieser

Dienstag, 10.11.2020

09:00 - 17:00 Uhr

[Zur Registrierung](#)

| **UPDATE ARBEITSRECHT**

Spezial | Restrukturierung

Donnerstag, 21.01.2021

09:00 - 10:30 Uhr

UNSER ARBEITSRECHTS-TEAM



Hans Georg Laimer

Partner | Rechtsanwalt (Wien)

T +43 1 890 10 87-81
M +43 664 889 287 81
E hans.laimer@zeilerfloydad.com



Andreas Tinhofer

Attorney at Law (in Kooperation) | Rechtsanwalt (Wien)

T +43 1 890 10 87
E andreas.tinhofer@zeilerfloydad.com



Lukas Wieser

Counsel | Rechtsanwalt (Wien)

T +43 1 890 10 87-72
M +43 664 889 287 72
E lukas.wieser@zeilerfloydad.com



Vera Habe

Junior Associate | Rechtsanwaltsanwarterin

D +43 1 890 10 87-96
T + 43 1 890 10 87
E vera.habe@zeilerfloydad.com



Melina Peer

Junior Associate | Rechtsanwaltsanwarterin

D +43 1 890 10 87-79
T +43 1 890 10 87
E melina.peer@zeilerfloydad.com

FOLLOW US ON SOCIAL MEDIA:



ONE GLOBAL TEAM.
FOCUSED ON WHAT YOU DO.

zeilerfloydad.com



For more information visit our **website** zeilerfloydad.com

Subscribe to our **newsletter** for the latest updates, articles and ZFZ news.

SUBSCRIBE

Follow us on Social Media:



NEW YORK | VIENNA | LONDON | MEXICO CITY | CHICAGO | HOUSTON | SYDNEY