

Neue Gesetzgebung zum Homeoffice in Spanien

MARBELLA

Das neue Königliche Gesetzdekret Real Decreto 28/2020 vom 22. September 2020 zur Regelung von Fernarbeit (Homeoffice) beendet die bestehende Unregelmäßigkeit in Spanien und aktualisiert damit den veralteten Artikel 13 des Spanischen Arbeitnehmerstatutes. Grund: aufgrund der Covid-19 Pandemie arbeiteten in Spanien zeitweilig mehr als drei Millionen Arbeitnehmer im sogenannten Homeoffice.

1. Definition «Homeoffice»

Das Gesetz definiert Homeoffice als die Form der Arbeitsorganisation oder der Ausübung der Arbeitstätigkeit, die dem Arbeitnehmer zu Hause oder an dem von ihm gewählten Ort während des gesamten oder eines Teils seines Arbeitstages regelmäßig zur Verfügung gestellt wird. Es wird davon ausgegangen, dass eine Regelmäßigkeit gegeben ist, wenn in einem Bezugszeitraum von drei Monaten mindestens 30 Prozent des Arbeitstages in diesem Format durchgeführt werden (oder der entsprechende proportionale Prozentsatz, je nach Vertragsdauer). Das heißt, bei einem Basisvertrag von 40 Stunden und fünf Tagen pro Woche

entspricht dies 1,5 Tagen. Dies bedeutet, dass das Unternehmen «Homeoffice» an einem Tag in der Woche anbieten kann, ohne die übrigen gesetzlichen Verpflichtungen erfüllen zu müssen. Darüber hinaus impliziert das Konzept des Homeoffice die ausschließliche oder überwiegende Verwendung von Computer-, Telematik- und Telekommunikationsmitteln und -systemen.

2. Homeoffice-Abkommen

- Freiwilligkeit der Regelung: Der Arbeitnehmer kann kein Homeoffice auferlegen ebenso wenig wie der Arbeitgeber. Es kann daher nicht durch eine wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen auferlegt werden, alles unbeschadet des Rechts auf Homeoffice, das gesetzlich oder durch Tarifverhandlungen anerkannt werden kann.

- Das Homeoffice ist für beide Parteien umkehrbar und erfordert die Unterzeichnung einer ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung, für die das Gesetz einen Mindestinhalt vorsieht, der durch Tarifverhandlungen ausgeweitet werden kann. Eine einfache Kopie dieser Vereinbarung muss den gesetzlichen Vertretern der Arbeitnehmer innerhalb von 10

Tagen nach Unterzeichnung ausgehändigt und an das Arbeitsamt geschickt werden.

- Unbeschadet der Bestimmungen von Tarifverträgen oder Vereinbarungen muss die Vereinbarung einen verbindlichen Mindestinhalt umfassen, wie zum Beispiel Inventar, Auflistung der Kosten, Arbeitszeitplan des Arbeitnehmers, etc. Jede Änderung muss ebenfalls schriftlich vereinbart werden und wird der Rechtsvertretung mitgeteilt. Diese Vereinbarung kann gleichzeitig mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses oder zu einem späteren Zeitpunkt unterzeichnet werden, jedoch immer vor Beginn des Homeoffice.

- Die Weigerung des Arbeitnehmers, im Homeoffice zu arbeiten und/oder sein Recht auf Rückgängigmachung dessen persönlich auszuüben, kann kein Grund für eine Entlassung sein. Das Versäumnis, diese schriftliche Vereinbarung in den Bedingungen und mit den rechtlichen Anforderungen zu formalisieren, gilt als schwerer Verstoß, der mit einer Geldstrafe von 626 bis 6.250 Euro geahndet wird.

- Mitarbeiter, die 100 Prozent ihres Arbeitstages im Homeoffice arbeiten, haben vorrangigen Zugang zu

Positionen, die ganz oder teilweise persönlich ausgeführt werden können, wofür das Unternehmen sie über die offenen Stellen informieren muss.

- Das Gesetz garantiert Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in dieser Form der Arbeit gegenüber den Arbeitnehmern vor Ort.

- Das Unternehmen muss dem Arbeitnehmer alle Mittel zur Verfügung stellen, die für die Ausübung seiner Funktionen erforderlich sind (ein Inventar muss in der Homeoffice-Vereinbarung erstellt werden). Die Vereinbarung über Homeoffice muss die Auflistung der Kosten, die Quantifizierung der Entschädigung sowie den Zeitpunkt und die Art und Weise ihrer Durchführung enthalten, die, falls vorhanden, den diesbezüglichen Bestimmungen in den Tarifverhandlungen entsprechen müssen.

- Flexibilität bei ihren Arbeitszeiten, aber immer in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Homeoffice-Abkommens und den Bestimmungen der Tarifverhandlungen. Der Zeitnachweis gilt auch für sie und muss den Beginn und das Ende des Arbeitstages sowie die Tätigkeitszeiten enthalten.

- Zum Schutz der Privatsphäre und

der persönlichen Daten von Homeoffice-Mitarbeitern verbietet das Gesetz dem Unternehmen, von ihnen zu verlangen, dass sie Programme oder Anwendungen auf ihren eigenen Geräten installieren und diese für ihre Arbeit im Auftrag anderer nutzen.

- Das Unternehmen muss die Einhaltung der Vorschriften zur Verhütung berufsbedingter Risiken sicherstellen und die Besonderheiten dieser Organisationsform bei der Planung seiner präventiven Tätigkeit berücksichtigen.

- Das Recht der Arbeitnehmer, ihre kollektiven Rechte aus der Ferne auszuüben, wird anerkannt.

Die hier genannten Bestimmungen sind nicht anwendbar, wenn Homeoffice aufgrund des Gesetzes 8/2020 vom 17. März zur Eindämmung der COVID-19 Pandemie angewendet wird. Die Unternehmen sind indes auch in diesem Fall verpflichtet, die erforderlichen Mittel bereitzustellen und zu unterhalten.

DR. FRÜHBECK ABOGADOS

C/Ramón Gómez de la Serna, 22
29602 Marbella
Tel. 952 765 225
www.anwalt-marbella.com
Email: marbella@fruhbeck.com