

Leitfaden zur Home Office in Spanien

Die wichtigsten Aspekte des königlichen Gesetzesdekrets 28/2020 vom 22. September 2020 über „HomeOffice“ Arbeit, sind die folgenden:

➤ **Verpflichtung zum Abschluss einer schriftlichen Homeofficevereinbarung**

Die Verpflichtung gilt für Arbeitnehmer, die ihre berufliche Tätigkeit regelmäßig als im Rahmen von Telearbeit ausüben: Mindestens 30% des Arbeitstages werden innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten im Homeoffice geleistet, oder der entsprechende proportionale Prozentsatz, je nach Dauer der Arbeit.

Die Verpflichtung zum Abschluss einer Homeofficevereinbarung entfällt, wenn die Arbeit von zu Hause aus als Maßnahme der gesundheitlichen Eingrenzung infolge von Covid-19 durchgeführt wird. Dies ist der Fall, wenn Homeoffice aus der behördlichen Empfehlung resultiert, von zu Hause aus zu arbeiten, um jegliche Infektionsrisiken durch Covid-19 zu vermeiden.

Die Vereinbarung ist vor der Aufnahme einer Tätigkeit im Homeoffice abzuschließen.

➤ **Mitteilung an die Arbeitnehmervertretung und an das Arbeitsamt (SEPE)**

Das Unternehmen muss der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat oder Arbeitnehmerdelegierte) eine Kopie aller individuellen Homeofficevereinbarungen zur Verfügung stellen.

Die Kopie muss vom Betriebsrat unterzeichnet und vom Unternehmen innerhalb einer Frist von zehn Tagen beim Arbeitsamt vorgelegt werden.

➤ **In-Kraft-Treten**

Die Frist zum Abschluss von Homeofficevereinbarungen ist am 12. Januar 2021 abgelaufen.

➤ **Homeoffice ist freiwillig und reversibel**

Homeoffice ist für den Arbeitnehmer und das Unternehmen freiwillig. Die Weigerung des Arbeitnehmers, von zu Hause aus zu arbeiten, ist kein Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder eine wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen. Die Entscheidung, von zu Hause aus zu arbeiten, ist für das Unternehmen und den Mitarbeiter reversibel.

➤ **Kollektivverhandlungen**

In Tarifverträgen kann festgelegt werden, welche Arbeitsplätze "homeofficetauglich" sind, welche Bedingungen für den Zugang zur Telearbeit, die Dauer der Telearbeit, die Arbeitszeit vor Ort und die Ausübung der Reversibilität zur Arbeit in den Einrichtungen des Unternehmens gelten. Darüber hinaus können sämtliche sonstigen mit der Tätigkeit im Homeoffice verbundenen Fragen in Tarifverträgen geregelt werden.

➤ **Inhalt der Homeofficevereinbarung**

Die einzelnen Homeofficevereinbarungen müssen Folgendes enthalten:

- **Mittel und Werkzeuge:** Das Unternehmen muss in der Vereinbarung die dem Arbeitnehmer zu überlassenden Mittel, Ausrüstungen und Werkzeuge auflisten, die für

die Tätigkeit im Homeoffice erforderlich sind. Der Tarifvertrag kann regeln, welche Mittel für die Tätigkeit im Homeoffice erforderlich sind.

- Spesen: In der Vereinbarung müssen die mit der Heimarbeit verbundenen Kosten aufgelistet und die dafür zu zahlende Entschädigung beziffert werden. Tarifverträge können die Regeln zur Quantifizierung der Aufwendungen und deren Erstattung festlegen. Es gibt keine gesetzliche Regelung, wie die Kosten zu beziffern sind oder welche Kosten vom Unternehmen zu tragen sind.
- Arbeitszeiten: In der Vereinbarung müssen die Arbeitszeiten sowie die Regeln für die Erreichbarkeit des Mitarbeiters zu Hause und auch am Arbeitsplatz bei teilweiser Telearbeit festgelegt werden.
- Arbeitsort: In der Vereinbarung muss festgelegt werden, welches der Arbeitsort ist, an dem der Mitarbeiter eingesetzt wird, und wo er ggf. die Arbeit vor Ort ausführt.
- Überwachungssysteme des Unternehmens: In der Vereinbarung muss festgelegt werden, wie das Unternehmen die Tätigkeit des Mitarbeiters überwacht, insbesondere, wenn das Unternehmen Überwachungssysteme einsetzt.
- Dauer und Reversibilität: Heimarbeit kann entweder auf unbestimmte Zeit oder für einen bestimmten Zeitraum vereinbart werden. Die Vereinbarung muss die Kündigungsfrist für die Ausübung der Reversibilität enthalten.

Darüber hinaus kann die Tätigkeit im Homeoffice auch besondere Auswirkungen auf andere Aspekte des Arbeitsverhältnisses haben:

- IT- und Datenschutzpolitik: Es wird für das Unternehmen von besonderem Interesse sein, seine bestehenden Richtlinien zur Nutzung von IT-Geräten und zum Datenschutz zu überprüfen und an die Telearbeit anzupassen.
- Digitale Abschaltung: Unternehmen müssen sicherstellen, dass Mitarbeiter das Recht haben, während der Ruhezeiten keine IT-Geräte zu nutzen bzw. diese abzuschalten. Tarifverträge können geeignete Mittel und Maßnahmen vorsehen, um die effektive Durchsetzung der Ruhezeiten zu gewährleisten.
- Zeiterfassungssystem: Mitarbeiter, die Dienstleistungen von zu Hause aus erbringen, sind verpflichtet, die Arbeitszeit so zu erfassen, als ob sie vor Ort wären. Es ist eine Herausforderung für die Unternehmen, zu kontrollieren, dass die Mitarbeiter die maximale Arbeitszeit nicht überschreiten und die vorgeschriebenen Pausen einlegen.

Nerea Albert Gracenea
Departamento Laboral de Fieldfisher JAUSAS
nerea.albert@fieldfisher.com