

Telearbeit in Taiwan: Was Unternehmen Wissen Sollten

von Heather Hsiao, Michael Werner, Joy Lin und David Rosenthal

Die COVID-19-Pandemie wirkt sich auf irgendeiner Weise auf nahezu jedes Unternehmen der Welt aus. In Taiwan scheint das Virus in Schach gehalten zu sein. Dennoch treffen Unternehmen in Taiwan Vorkehrungen, um einen großflächigen Ausbruch zu verhindern und die Sicherheit und Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Eine verbreitete Maßnahme, die Unternehmen treffen, ist ihre Arbeitnehmenden zu bitten, von zu Hause oder von einem anderen Platz aus zu arbeiten. Solche Schritte können wirkungsvolle Social-Distancing-Maßnahmen sein, die besonders wichtig sind für hoch-risiko Arbeitnehmende, wie etwa solche mit Grunderkrankungen. Dennoch gibt es eine Reihe von Herausforderungen bei der Einführung dieser Telearbeit.



Einführung von Telearbeit

Grundsätzlich kann Telearbeit auf zwei Weisen eingeführt werden. Einerseits kann der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeitnehmenden mittels einem Zusatz zum Arbeitsvertrag die Telearbeit während der Pandemie vereinbaren. Andererseits kann der Arbeitgeber alleine mittels Versetzung die Telearbeit beschließen. Diese Versetzung muss jedoch den fünf Anforderungen von Artikel 10-1 des taiwanischen Arbeitsgesetzes genügen. Wichtig ist hierbei, dass der neue Lohn und die sonstigen Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmenden nicht nachteilig sein dürfen. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Arbeitnehmende aufgrund der Versetzung einen viel längeren Arbeitsweg bewältigen muss. Außerdem ist dem Arbeitgeber zu empfehlen, dass er sicherstellt, dass der Arbeitsplatz zu Hause vergleichbar ist mit dem beim Arbeitgeber. Dies erfordert möglicherweise die Bereitstellung zusätzlicher technischer Unterstützung oder Arbeitsmittel. Es ist jedoch im Interesse des Arbeitgebers, um die Produktivität seiner Arbeitnehmenden während der Pandemie zu erhalten.

Die Einführung von Telearbeit ist rechtlich eine Versetzung des Arbeitnehmenden an einen neuen Arbeitsplatz. Dies bedeutet auch, dass der Bereich an dem ein Unfall als Berufsunfall gilt, sich entsprechend auf den neuen Arbeitsplatz ausdehnt. Für Arbeitnehmende im Home Office bedeutet dies, dass Unfälle, die sich zu Hause ereignen, möglicherweise als Arbeitsunfälle eingestuft werden. Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, angemessene Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen zu ergreifen. Daher ist es Arbeitgebern zu empfehlen, dafür zu sorgen, dass der Arbeitsplatz ihrer Arbeitnehmenden zu Hause sicher ist, etwa indem sie mit ihren Arbeitnehmenden über Sicherheit am Arbeitsplatz sprechen und erforderliche Schutzausrüstung für zu Hause bereitstellen.

Arbeitszeit

Wenn Arbeitnehmende im Home Office arbeiten, ist den Arbeitgebern zu empfehlen, dass sie die Methoden zur Anwesenheitskontrolle klar definieren. Dies geschieht am besten, indem sich der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende auf eine Methode einigen. Anwesenheitslisten müssen nicht physische Mittel wie eine Stempeluhr oder ein Anwesenheitsbuch sein. Elektronische Mittel wie Kommunikationssoftware oder Netzwerkberichte sind durchaus geeignet.

Eine weitere, wichtige Frage betrifft Überstunden. Arbeitnehmende, die von zu Hause aus arbeiten, merken schnell, dass die Grenzen verschwimmen, die sonst von regulären Bürozeiten gesetzt werden. Arbeitnehmende können Überstunden in der Regel nur dann eingeben, wenn der Arbeitgeber die Überstunden verlangt hat oder im Nachhinein genehmigt. Deshalb ist es wichtig, dass Arbeitgeber klar kommunizieren, ob Überstunden gefordert werden. Sie können dies etwa tun, indem sie die Arbeitnehmenden ausdrücklich auffordern, Überstunden zu arbeiten oder indem sie von ihren Arbeitnehmenden verlangen, dass diese kurz nachfragen, bevor sie Überstunden leisten.

Informationssicherheit und Datenschutz

Arbeitgeber müssen ihren Arbeitnehmenden die erforderlichen Mittel zur Verfügung stellen, damit diese von zu Hause aus arbeiten können. Bei der Wahl dieser Mittel muss Informationssicherheit berücksichtigt werden. Die Zentralregierung Taiwans hat etwa neulich aufgrund von Sicherheitsbedenken allen staatlichen Behörden die Nutzung eines stark verbreiteten Dienstes für Videokonferenzen untersagt. Weitere Erwägungen können zum Beispiel die Verwendung privater Geräte für die Arbeit oder die private Verwendung geschäftlicher Geräte betreffen, wie auch Fragen rund um Internetsicherheit beim externen Zugriff auf Arbeitsnetzwerke sein. Darüber hinaus kann Datenschutz relevant werden, da Telearbeit-Software möglicherweise persönliche Daten der Arbeitnehmenden erfassen und speichern kann, etwa bei der Protokollierung von Nutzungszeiten oder Sitzungen. Aus diesem Grund müssen Arbeitgeber bei Home Office die erforderliche technische Sicherheit sowie das anwendbare Datenschutzgesetz berücksichtigen.

Freistellung Aufgrund von COVID-19

Gewisse Arbeitnehmende werden während der Pandemie gezwungen sein, für eine gewisse Zeit zu Hause zu bleiben. Das Sondergesetz zu COVID-19 Prävention, Kontrolle und Entlastung, welches durch die

Legislative Taiwans als erste Reaktion auf die Pandemie erlassen wurde, sieht die Freistellung aufgrund von Quarantäne in Artikel 3 vor. Gemäss diesem Artikel muss jede Person, der von Gesundheitsbehörden eine Isolation oder Quarantäne angeordnet wurde, von ihrem Arbeitgeber freigestellt werden. Ebenfalls freigestellt werden müssen Arbeitnehmende, die nicht arbeiten können, da sie sich um ein Familienmitglied sorgen müssen, das von Gesundheitsbehörden isoliert oder in Quarantäne gesetzt wurde und sich nicht um sich selbst kümmern kann. Die Freistellung aufgrund von Quarantäne darf keine Nachteile für den Arbeitnehmenden mit sich bringen, wie etwa einer Kündigung oder der Kürzung einer anwesenheitsbedingten Bonuszahlung.

Insbesondere im Zusammenhang mit dem Bedürfnis, sich um Familienmitglieder zu sorgen, werden sich eine Reihe Fragen rechtlicher Natur stellen. Wann ist etwa ein Familienmitglied gesetzlich nicht in der Lage, sich um sich selbst zu kümmern? Kann der Arbeitnehmende tatsächlich nicht arbeiten oder würde eine Teilbeurlaubung oder Telearbeit als Maßnahme genügen?

Um den wirtschaftlichen Einfluss von Freistellung aufgrund von Quarantäne abzdämpfen, bietet die taiwanische Regierung tägliche Zuschüsse für Einzelpersonen während der Quarantäne oder Isolation an. Zusätzlich erhalten Arbeitgeber Steuervorteile auf Löhne, die sie während dieser Freistellung bezahlen.

Authors:



Heather HSIAO
Partner
heather.hsiao@eiger.law



Michael WERNER
Senior Associate
michael.werner@eiger.law



Joy LIN
Paralegal
joy.lin@eiger.law



David ROSENTHAL
Trainee
david.rosenthal@eiger.law

DISCLAIMER

This publication is not intended to provide accurate information in regard to the subject matter covered. Readers entering into transaction on the basis of such information should seek additional, in-depth services of a competent professional advisor. Eiger, the author, consultant or general editor of this publication expressly disclaim all and any liability and responsibility to any person, whether a future client or mere reader of this publication or not, in respect of anything and of the consequences of anything, done or omitted to be done by any such person in reliance, whether wholly or partially, upon the whole or any part of the contents of this publication. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 Unported License. To view a copy of this license, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>.