

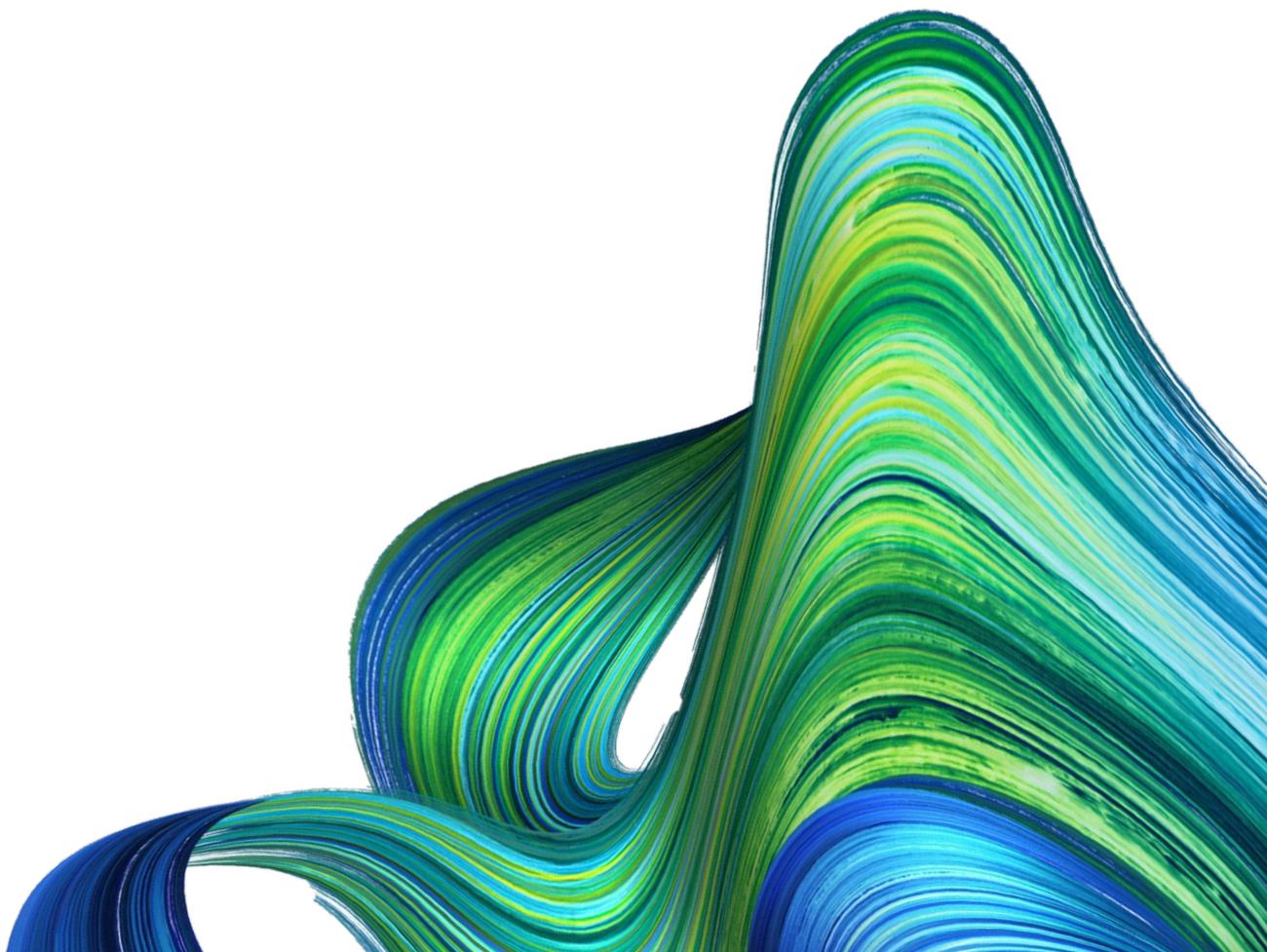
**Baker  
McKenzie.**

# Arbeitswelt Post-Covid-19

MACHEN SIE IHR UNTERNEHMEN FIT

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>Reisen und Urlaub nach der Covid-19 Pandemie .....</b>	<b>4</b>
<b>Gesundheits- und Datenschutz.....</b>	<b>7</b>
<b>Agil und mobil im Arbeitsverhältnis.....</b>	<b>11</b>
<b>Transformation und Erneuerung .....</b>	<b>14</b>



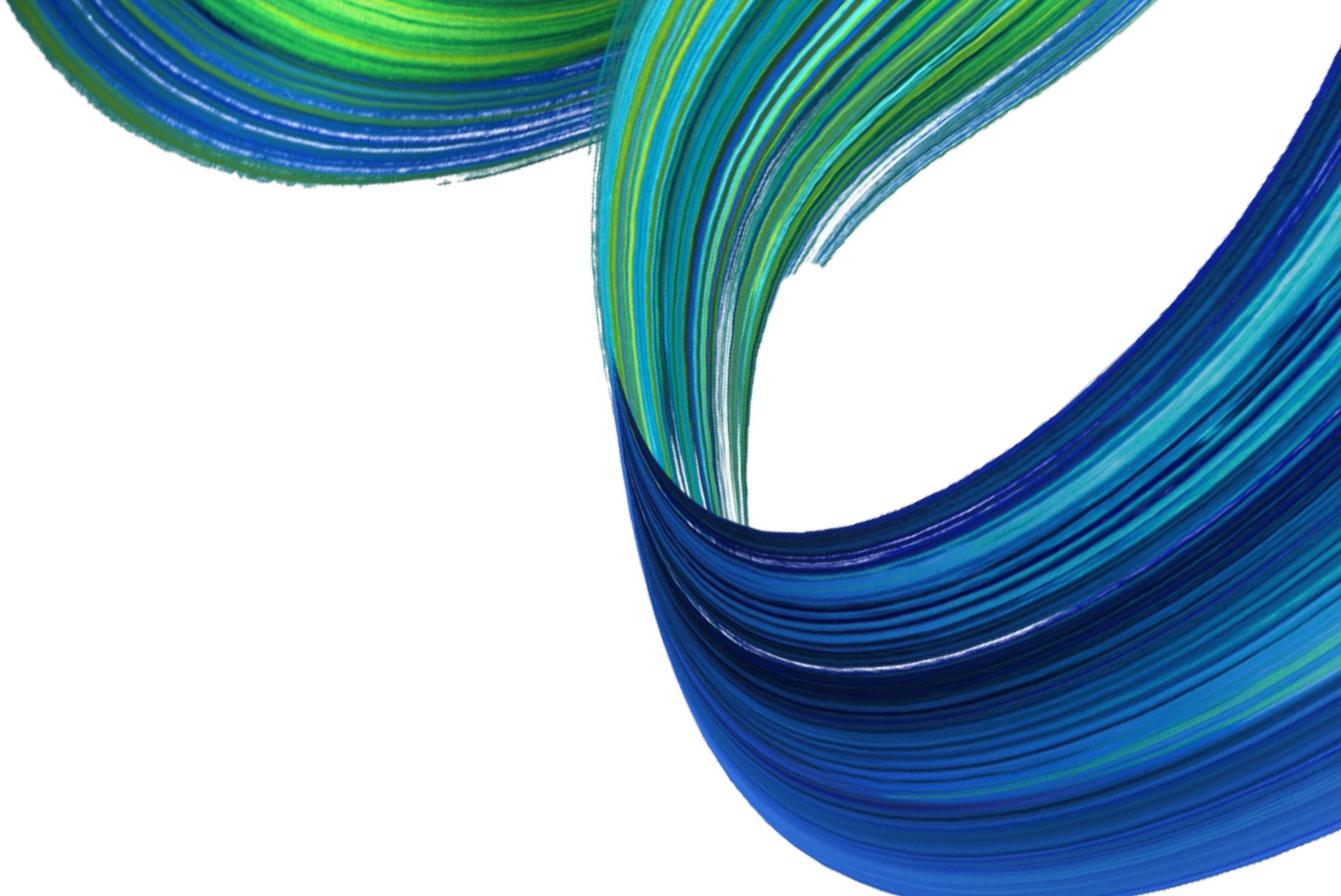
# Einleitung

Die Arbeitswelt nach Covid-19 ist nicht dieselbe wie zuvor. Die Pandemie hat einen **arbeitsrechtlichen Wandel** ausgelöst und **neue arbeitsrechtliche Herausforderungen** geschaffen.

Wir möchten **Bewusstsein** für diese arbeitsrechtlichen Entwicklungen schaffen und Ihr Unternehmen auf die Arbeitswelt Post-Covid-19 vorbereiten. Der Fokus der neuen Herausforderungen liegt auf folgenden **vier Schlüsselbereichen**:



**Wir stellen uns gerne Ihren arbeitsrechtlichen Herausforderungen und machen Ihr Unternehmen Post-Covid-19 fit!**



## Reisen und Urlaub nach der Covid-19 Pandemie

Angesichts der sinkenden Ansteckungszahlen werden Urlaubsreisen sowie Dienstreisen wieder verstärkt stattfinden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben rund um das Thema Reisen besondere Pflichten. Diese sollten bereits vor Reiseantritt klar definiert werden. Nur so lassen sich Risiken und Zweifel vermeiden.

Welche Pflichten den Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen sind je nach Zweck der Reise unterschiedlich. Es muss daher zwischen Dienstreisen und Urlaubsreisen differenziert werden.

## Dienstreisen

**Dienstreisen** bieten viele Vorteile und sind oft unersetzbar. Gerade in Unternehmen mit vielen Standorten weltweit sind Dienstreisen für die Stärkung des Teamgeists und des persönlichen Kontaktes mit Kunden besonders wichtig. Außerdem ist es oft für die Durchführung bestimmter Tätigkeiten notwendig, den Dienstort zu verlassen. So kann beispielsweise die persönliche Anwesenheit eines Mitarbeiters mit spezifischem Know-How an einem anderen Ort erforderlich sein. Gerade bei Dienstreisen nach der Covid-19 Pandemie haben Arbeitgeber **besondere Pflichten** zu erfüllen,

um den Arbeitnehmer umfassend vor Infektionen zu schützen. Trotz sinkender Infektionszahlen in Österreich müssen Arbeitgeber die Sicherheitssituation im Zielgebiet der Reise evaluieren und Reisewarnungen beachten. Außerdem haben sie bereits vor Antritt der Reise ein Sicherheitskonzept für die Mitarbeiter zu erstellen, um einen umfassenden Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Nach der Rückkehr treffen den Arbeitgeber zudem Schutzpflichten gegenüber Arbeitnehmern, die in Kontakt mit dem Reiserückkehrer treten.

## Urlaubsreisen

Auch im Hinblick auf **Urlaubsreisen** sollte der Arbeitgeber bereits vor Urlaubsantritt des Arbeitnehmers tätig werden. Vor allem sollte der Arbeitgeber die Arbeitnehmer umfangreich über ihre Pflichten im Zusammenhang mit der Urlaubsreise informieren. Darunter fällt z.B. die Pflicht, nicht in Gebiete mit einem hohen Ansteckungsrisiko zu reisen. Arbeitgeber haben die Pflicht, Arbeitnehmer nach der Rückkehr aus bestimmten Gebieten zu testen bzw. von diesen ausreichende Informationen bezüglich einer möglichen Ansteckung einzuholen. So können arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Arbeitnehmer

vermieden und nachhaltig eine gute Zusammenarbeit gewährleistet werden.

Der Arbeitnehmer hat ebenfalls weitreichende Pflichten zu beachten. Dies gilt vor allem für **Urlaubsreisen** in weiterhin pandemiebedingt gefährdete Gebiete. Obwohl der Arbeitnehmer die Art und das Ziel seiner Urlaubsreise frei wählen darf, hat er dennoch die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers zu beachten. Handelt der Arbeitnehmer während seinesurlaubes grob fahrlässig und kann er dadurch seine Arbeit nicht antreten, muss er mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

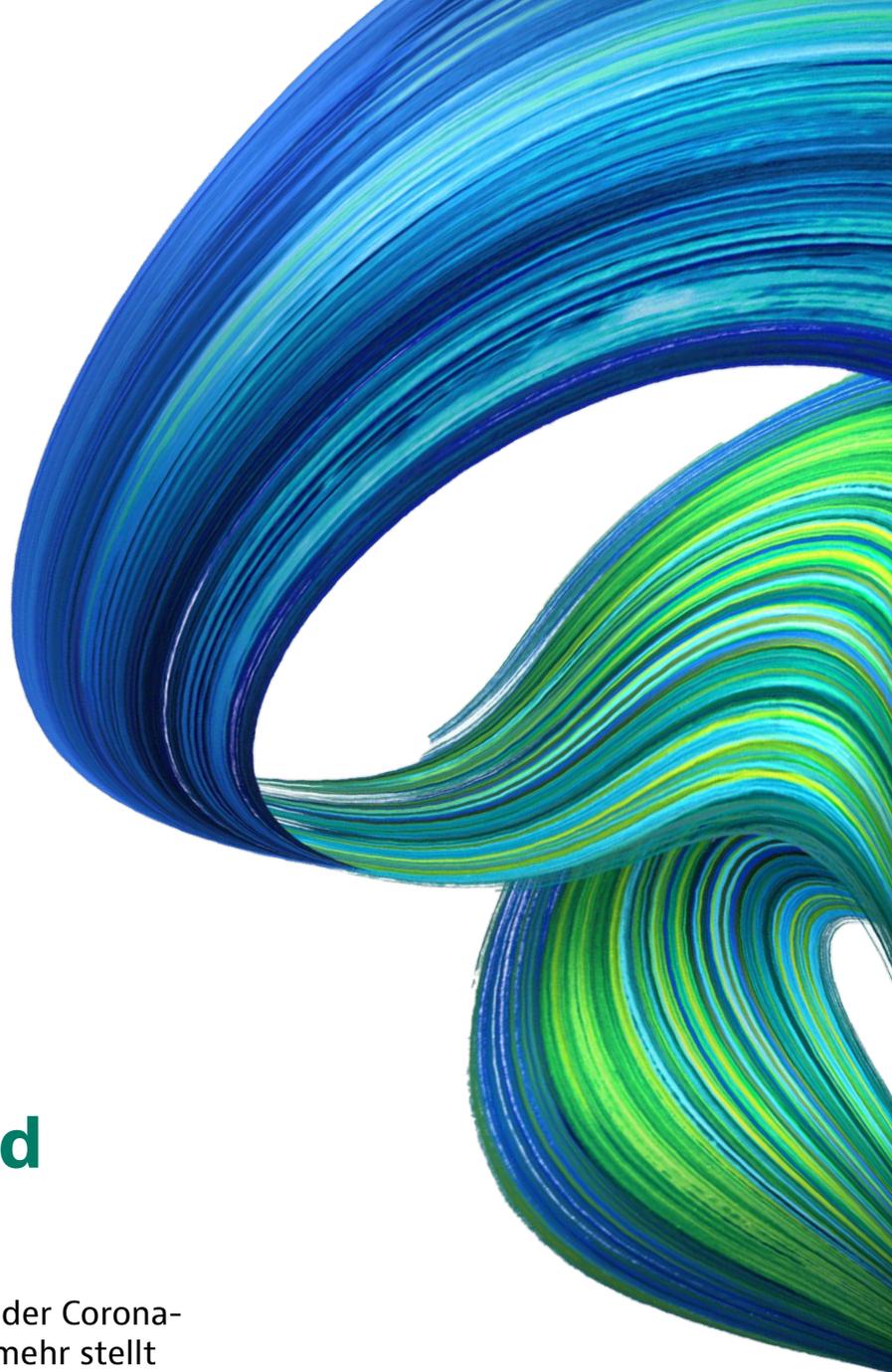
## Maßnahmen

Arbeitgeber haben besondere Informationsrechte und Möglichkeiten Maßnahmen rund ums Reisen zu setzen. In bestimmten Fällen kommt ein Entfall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, eine Untersagung des Arbeitsantritts oder sogar eine Entlassung des Arbeitnehmers in Frage.

### **Der Umgang des Unternehmens mit Urlaubs- und Dienstreisen sollte bereits im Voraus klar definiert und kommuniziert werden!**

Um die Vorteile von Reisen nutzen zu können und damit verbundene Risiken zu vermeiden, ist eine klare Kommunikation der Rechte und Pflichten der Beteiligten notwendig. Rund um **Urlaubs- und Dienstreisen** gibt es zwei **Schwerpunkte**, die Unternehmen umsetzen sollten:

- **Etablierung eines vertraglichen Regelwerks rund um das Thema Urlaub und Dienstreisen.** Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zum Thema Urlaub und Dienstreisen müssen klar definiert und kommuniziert werden. Mitarbeiter müssen wissen, welche Pflichten sie gegenüber dem Arbeitgeber im Urlaub und auf einer Dienstreise erfüllen müssen. Wir evaluieren notwendige und vorteilhafte Regelungen und erstellen ein langfristiges und individuelles Urlaubs- und Dienstreisenkonzept bzw. eine Urlaubs- und Dienstreisenpolicy.
- **Umgang mit Mitarbeitern, die ihre Pflichten nicht einhalten.** Der korrekte Umgang mit solchen Personen kann langwierige Prozesse effektiv vermeiden. Wir beraten rund um mögliche Maßnahmen von Arbeitgebern.



## Gesundheits- und Datenschutz

Gesundheitsthemen sind seit Beginn der Corona-Pandemie in den Fokus gerückt. Nunmehr stellt nicht nur die COVID-Erkrankung selbst, sondern auch deren Nachwirkungen Arbeitgeber vor Herausforderungen. Praktische Relevanz erhält auch die Vorbeugung durch eine Impfung. Zudem wird für Arbeitgeber die Erfragung des Gesundheits- und Impfzustands und der Umgang der dadurch erhobenen Daten immer wichtiger.

Rund um das Thema Gesundheit und Datenschutz sind daher folgende Themen aktuell zu berücksichtigen:

## Nachwirkungen von Long-COVID

Bestehen noch Monate nach einer COVID-Infektion anhaltende Symptome, spricht man von **Long-COVID**. Die Symptome reichen von Müdigkeit/ Konzentrationsschwäche bis zu physischen (z.B. Fieber) oder psychischen (z.B. Depression) Beeinträchtigungen. Viele Arbeitgeber fragen sich nun, wie mit betroffenen Arbeitnehmern umzugehen ist.

Beim Umgang mit Betroffenen kommt es darauf an, ob diese trotz Long-COVID arbeitsfähig sind, „halbkrank“ gibt es aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht. Für arbeitsunfähige Mitarbeiter bleibt nur der Krankenstand. Nicht abzuschätzen ist, wie lange Long-COVID andauert. Bei langen Krankenständen können sich daher Fragen nach **Beendigungsmöglichkeiten** stellen, vor allem da Betroffene um die Feststellung der Eigenschaft als begünstigte Behinderte behördlich ansuchen könnten (wie z.B. bei

Burn-Out), was zu einem **besonderen Kündigungsschutz** führen könnte.

Gerade aber der Umgang mit arbeitsfähigen, dennoch am Zustand Long-COVID (z.B. stetige Müdigkeit) leidenden Mitarbeitern wirft neue Fragestellungen auf. Trotz Arbeitsfähigkeit treffen Arbeitgeber nämlich **Arbeitnehmerschutz- und Fürsorgepflichten**, z.B. bei der Aufgabenzuweisung oder Evaluierung. Diese Pflichten sollten unbedingt beachtet werden, um sich nicht Compliance-Risiken oder Schadenersatzansprüchen auszusetzen. Möchten Unternehmen Betroffene darüber hinaus **freiwillig unterstützen**, gibt es arbeitsrechtliche Instrumente, die angeboten werden können (z. B. die geförderte **Wiedereingliederungsteilzeit** oder eine Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Gleitzeit).

## Vorbeugung von (Long-)COVID - Impfung

Die COVID-Impfung ist wohl derzeit die beste Möglichkeit, die Erkrankung und damit Long-COVID **vorzubeugen**. Aufgrund des Impffortschritts erhält die Frage des Umgangs mit „Impfverweigerern“ nun **praktische Relevanz**.

Eine Impfung anzuordnen ist nicht möglich. **Anreize** dazu können aber, etwa mittels „Impfprämien“ in Form von Geld- oder Sachbezügen (z.B. Urlaubstage) oder „Privilegien“ für Geimpfte (z.B. Ermöglichung der Konsumation von Speisen im Aufenthaltsraum), geschaffen werden. Helfen diese nichts, gibt es aber auch **restriktive Mittel**, mit denen

Unternehmen neu eintretende sowie bestehende Mitarbeiter zur Impfung bewegen können, etwa die Verankerung einer Impfpflicht im Arbeitsvertrag und die Durchsetzung einer Impfung im Wege einer Änderungskündigung.

Vor Implementierung derartiger Maßnahmen sollten Unternehmen aber stets prüfen, wie sie mit Mitarbeitern umgehen, die sich aus gesundheitlichen oder religiösen Gründen nicht impfen lassen können, um sich nicht **Diskriminierungs- oder Ungleichbehandlungsvorwürfen** auszusetzen.

## Gesundheitsdaten im Arbeits- und Datenschutzrecht

Die Frage nach dem Gesundheits- oder Impfstatus hat sich gesellschaftlich etabliert. Dennoch betrifft dies den Persönlichkeitsbereich, und bei den erhobenen Informationen handelt es sich um sensible **Gesundheitsdaten**. Die Erfragung und Verarbeitung dieser Daten ist aus arbeits- und datenschutzrechtlicher Sicht an **strenge Voraussetzungen** geknüpft.

Arbeitgeber werden sich hier vielfach in „Graubereichen“ bewegen. Arbeitsrechtlich sollte daher stets eine umfassende **Interessensabwägung** stattfinden. Zulässige Fragen haben Mitarbeiter (wahrheitsgetreu) zu beantworten. Die Nicht- oder Falschbeantwortung kann sogar die Beendigung des Dienstverhältnisses, bei falscher Beantwortung auch fristlos, rechtfertigen. In datenschutzrechtlicher

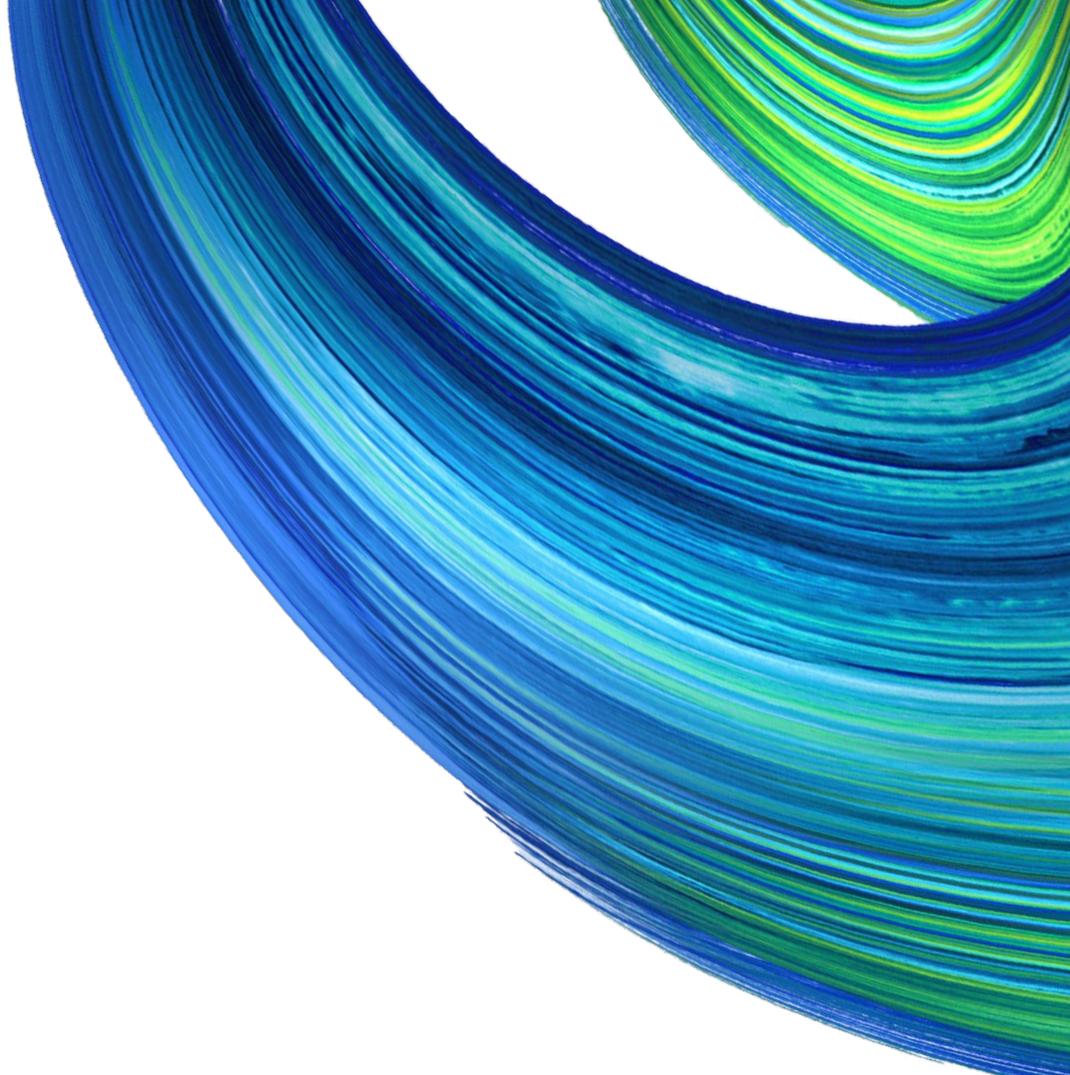
Sicht könnten mittels einer **Einwilligungserklärung** Zweifel an der Zulässigkeit beseitigt werden, aber auch hier gibt es zu vermeidende „Stolpersteine“. Unternehmen sollten bei Gesundheitsdaten schließlich streng darauf achten, dass diese jedenfalls dann gelöscht werden, sobald diese für die Zwecke der Verarbeitung nicht mehr erforderlich sind - hier sollte ein strenges „need-to-know“-Prinzip verfolgt werden. Zu denken ist auch daran, die Datenschutzmitteilung stets aktuell zu halten.

Zu berücksichtigen ist bei jeder Prüfung auch das Tätigkeitsfeld der Mitarbeiter. Bei der Zulässigkeit kann es nämlich einen Unterschied machen, ob Mitarbeiter im Home-Office arbeiten oder viel Kundenkontakt haben.

## Zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter und deren Gesundheitsdaten benötigen Unternehmen klare Rahmenbedingungen im Betrieb!

Beim Thema Gesundheits- und Datenschutz gibt es **vier Schwerpunkte**, die Arbeitgeber beachten sollten:

- **Etablierung eines individuellen Konzepts zum Umgang mit Long-COVID.** Das Konzept sollte sowohl die verpflichtenden Maßnahmen aufgrund der Fürsorgepflicht und des Arbeitnehmerschutzes als auch freiwillige Unterstützungsangebote an betroffene Mitarbeiter enthalten.
- **Umgang mit Mitarbeitern und Bewerbern, die eine COVID-Impfung verweigern.** Hier geht es um die Schaffung von rechtssicheren Anreizen für eine Impfung und darum, mit „Impfverweigerern“ umzugehen bzw. bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses klare Verhältnisse zu schaffen.
- **Betriebsrat und Gesundheit(sdaten).** Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind vielseitig, diesem kommt auch Informations- und Anhörungsrecht in vielen Angelegenheiten des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes zu. Zwecks Befragung zu Gesundheitsdaten und automatischer Datenverarbeitung könnte im Einzelfall auch eine Betriebsvereinbarung erforderlich sein.
- **Arbeits- und datenschutzrechtliche Aspekte bei Gesundheitsdaten.** Die Erstellung von Unternehmensrichtlinien zur Abfrage des Gesundheitszustandes und Verarbeitung von Gesundheitsdaten ist genauso unverzichtbar wie die Erstellung von Einwilligungserklärungen und Datenschutzmitteilungen.



## Agil und mobil im Arbeitsverhältnis

Angesichts des Lockdowns hat sich mobiles Arbeiten im Arbeitsalltag weitreichend etabliert und verfestigt. Klar ist: Mobiles Arbeiten bietet viele Vorteile. Es birgt aber auch signifikante Risiken für Arbeitgeber. Daher sollten Unternehmen nicht nur die Vorteile des mobilen Arbeitens ausschöpfen, sondern sich auch mit den evidenten Risiken auseinandersetzen. Nur dadurch können Ressourcen effizient eingesetzt und den Risiken entgegengewirkt werden.

Für strategische Überlegungen rund um das mobile Arbeiten sind dabei drei Themen richtungsweisend:

## Arbeitsort neu denken

Mobiles Arbeiten eröffnet eine Vielzahl an **Einsparmöglichkeiten** – dies gilt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Arbeitnehmer ersparen sich die tägliche Wegzeit und gewinnen an Flexibilität. Unternehmen werden dadurch als Arbeitgeber attraktiv und können nebenbei durch Verkleinerung der Büroräumlichkeiten die Betriebsausgaben reduzieren.

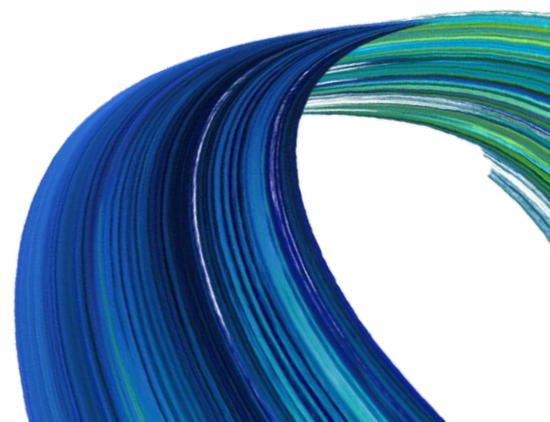
Mobiles Arbeiten ist dabei flexibel gestaltbar. Viele Arbeitgeber wählen eine Kombination aus Home Office und der Arbeitsverrichtung am Betriebssitz. Andere Arbeitgeber lösen vielfach den physischen Betrieb sogar zur Gänze auf. Diese nützen Co-working-spaces oder lassen ihre Arbeitnehmer ausschließlich vom Home Office aus arbeiten. Dieses kann im Inland oder Ausland, ja sogar im Ferienhaus, am Meer oder in den Bergen, liegen. Vor allem die Arbeit im ausländischen mobilen Office ist ein sich häufender Trend, bei dem Arbeitnehmer Arbeitszeit und Freizeit optimal kombinieren können.

## Arbeitszeitmodell klar definieren

Mobile Arbeit lässt die Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem verschwimmen. Oft ist unklar, wann Arbeitszeit beginnt und wann Freizeit anfängt. Gilt z.B. das Online-Meeting mit Kollegen beim Morgenkaffee bereits als Arbeitszeit? Was gilt für das Warten auf den Anruf des Teamleiters nach offiziellem Dienstschluss? Diese Fragen sollten Arbeitgeber jedenfalls im Vorfeld abklären.

Rechtliche und finanzielle **Risiken**, die mit einer derartigen Arbeitnehmer-Mobilität zusammenhängen, werden von Unternehmen vielfach unterschätzt. So begründet die Verkleinerung der Büroräumlichkeiten/Übersiedelung vom Betriebssitz Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Auch verursacht die Arbeit im Home Office Ersatzansprüche des Arbeitnehmers sowie weitergehende Sorgfaltspflichten des Arbeitgebers. Die Arbeitsverrichtung im mobilen ausländischen Office kann zudem sehr sensible arbeitsrechtliche Regelungen, wie Entsende- und Ausländerbeschäftigungsthematiken, begründen. Auch steuerrechtliche Themen sind bei Auslandsachverhalten nicht zu unterschätzen. Non-Compliance kann jedenfalls zu empfindlichen Strafen führen. Zu beachten ist schließlich, dass Home-Office stets der Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf und den Vorgaben des neuen Home-Office Gesetzes entsprechen muss.

Unternehmen sind daher gut beraten, ein **effektives Arbeitszeitmodell** für mobiles Arbeiten zu etablieren. Dieses soll Arbeitszeit von Freizeit klar abgrenzen und Risiken wegen Überstunden, Rufbereitschaft, Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten bestmöglich reduzieren.



## Datenschutz sicherstellen

Daten sind im mobilen Office besonderen Gefahren ausgesetzt. Sicherheitslücken müssen daher von vornherein identifiziert und verhindert werden – denn Datenleaks sind teuer und zerstören die eigene Reputation.

Gerade deshalb ist ein hoher Maßstab an organisatorischen und technischen

Maßnahmen zur Sicherstellung von Datenschutz zu stellen. Die Nützlichmachung der Vorteile vom mobilen Arbeiten kann daher nur gelingen, wenn in technischer und rechtlicher Hinsicht der Datenschutz gewährleistet ist.

## Mobiles Arbeiten ist attraktiv, benötigt aber klare Rahmenbedingungen und ein effektives Compliance-System!

Damit ein Unternehmen die Vorteile vom mobilen Arbeiten nützlich machen kann, ist eine genaue Evaluierung und Vorbereitung im Einzelfall vonnöten. Beim mobilen Arbeiten sollten Unternehmen vier Schwerpunkte im Auge haben:

- **Etablierung eines individuellen Mobilitätskonzepts.** Die Erstellung von konkreten Rahmenbedingungen zur Nützlichmachung von Vorteilen und Eingrenzung von Risiken vom mobilen Arbeiten ist unverzichtbar. Mitarbeiter müssen wissen, an welchen Orten und unter welchen Bedingungen mobiles Arbeiten akzeptiert und kompensiert wird. Hier sollte ein langfristiges und individuelles Mobilitätskonzept bzw. eine Mobilitätspolicy erstellt werden.
- **Betriebsrat und mobile Arbeit.** Die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind vielseitig. Vor allem die Auflassung des Betriebes und die Übersiedelung ins mobile Office begründen starke Mitbestimmungsrechte, diese reichen bis hin zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung.
- **Umgang mit Mitarbeitern, die das Mobilitätskonzept ablehnen.** Hier sollten sämtliche Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern evaluiert werden, die das Mobilitätskonzept nicht mittragen (möchten oder können). Der korrekte Umgang mit solchen Personen kann langwierige Prozesse effektiv vermeiden.
- **Datenschutzrechtliche Aspekte des mobilen Arbeitens.** Die Erstellung von Unternehmensrichtlinien und einem Maßnahmenpaket bei Datenpannen im mobilen Office ist für Arbeitgeber verpflichtend.

# Transformation und Erneuerung

Ein effizienter Ressourceneinsatz ist heute wichtiger als je zuvor. Arbeitgeber müssen ihre Personalkosten der Wirtschaftslage effektiv anpassen und gute Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen binden. Ein effizienter Ressourceneinsatz erfordert aber die Umsetzung von neu gedachten und effektiven Transformationsprozessen.

Unternehmen, die dies (frühzeitig) erkennen, haben einen klaren **Wettbewerbsvorteil**. Es gibt **drei Schlüsselbereiche**, die Unternehmen bei ihrer strategischen Ausrichtung beachten sollten:

## Transformation von Anreizsystemen

Viele **finanzielle Anreizsysteme**, die in den Jahren vor Corona gute Dienste geleistet haben, sind mittlerweile veraltet und bedürfen einer „Frischzellenkur“. Dies betrifft in erster Linie die Höhe der auszuschüttenden Vergütungen. Diese sollte rasch an neue betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen angepasst werden. Aber auch die von Mitarbeitern zu erreichenden Ziele, die Berechnungsgrundlagen für Boni, Systeme zur Mitarbeiterbindung und die Zahlungstermine sollten den neuen Verhältnissen angeglichen werden. Dadurch steigt die Attraktivität von Anreizsystemen für Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen.

Eine **Neuregelung von Vergütungssystemen** kann im Wesentlichen auf zwei Arten bewältigt werden, nämlich einvernehmlich durch Abschluss neuer Vereinbarungen mit den

Mitarbeitern oder einseitig. Eine einseitige Änderung ist allerdings nur dann möglich, wenn die bisherigen Vergütungsmodelle sogenannte „Änderungsvorbehalte“ enthalten, die einseitige Eingriffe zulassen. Aber auch wenn derartige Vorbehalte bestehen, sind Eingriffe nur zulässig, soweit diese für den Mitarbeiter „zumutbar“ sind. Hier können die geänderten Verhältnisse post Corona durchaus als „Joker“ wirken. Änderungen bei Vergütungssystemen sind nämlich umso eher „zumutbar“ je mehr sich die betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen geändert haben. Unternehmen können sich bei Änderungen also mit großer Zuversicht darauf stützen, dass die Zeit nach Corona schlicht anderer Anreizsysteme bedarf und auch die Höhe der ausgeschütteten Vergütungen nicht mehr zeitgerecht ist.

## Neue Arbeitswelten

Mit der Begründung, dass sich die Verhältnisse geändert haben, können auch Tätigkeitsbereiche, **Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorte** von Mitarbeitern geändert werden, wenn die Dienstverträge entsprechende Änderungsvorbehalte enthalten. Einzige Voraussetzung ist dann, dass die Änderung für die Mitarbeiter „zumutbar“ ist. Ob dies der Fall ist, ist einerseits anhand der betrieblichen Erfordernissen und andererseits auf Basis der Berufserfahrung, der Ausbildung und der persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters zu beurteilen. Zu beachten ist auch, dass im Falle einer Verschlechterung

für den Mitarbeiter der Betriebsrat, sofern ein solcher errichtet ist, seine Zustimmung zu einer Änderung zu erteilen hat. Eine derartige Zustimmung kann allerdings durch das Gericht ersetzt werden, soweit für die Änderung sachliche Gründe (wie eben eine Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse) vorliegen.

Unternehmen sollten daher die vertragliche Situation prüfen, um einseitige Änderungsmöglichkeiten zu evaluieren und dann ein solides Argumentationskonzept zurechtlegen, um Änderungen in der Praxis effektiv und rechtssicher durchzusetzen.

## Effiziente Personalanpassungen

Erfreulicherweise ist die große Abbauwelle noch ausgeblieben, dennoch müssen viele Unternehmen (post Corona und auch unabhängig davon) ihre **Personalkosten** in den Griff bekommen und zumindest punktuelle Auflösungen von Dienstverhältnissen vornehmen. Ein „Trend“, der bei Streitigkeiten über Kündigungen derzeit feststellbar ist: Viele gekündigte Mitarbeiter berufen sich auf die derzeit angeblich desaströse Arbeitsmarktlage und drohende Langzeitarbeitslosigkeit. Dem können Unternehmen allerdings die immer stärker werdenden Arbeitsmarktdaten entgegenhalten und außerdem darauf verweisen, dass nach den wirtschaftlich fordernden Corona-Jahren 2020/2021 eine **Kostensenkung** für eine erfolgreiche Zukunft des Unternehmens und der verbleibenden Belegschaft unabdingbar

ist. Auch die vielerorts zu beobachtende Neuaufstellung von Geschäftsbereichen und Transformation ganzer Business-Modelle sind solide Ausgangspositionen für einen Mitarbeiterabbau. Diese wirtschaftlichen Gesichtspunkte werden von vielen Gerichten derzeit besonders wohlwollend behandelt, was Restrukturierungen aktuell verhältnismäßig einfach macht. Diese Entwicklung führt auch dazu, dass Abfindungspakete und Sozialpläne im Vergleich zu früheren Zeiten, in denen die Wirtschaft auf „Volldampf“ lief, relativ günstig ausfallen können. Die Höhe der Zahlungen hängt nämlich in der Praxis meist vom Risiko des Arbeitgebers ab, in einem Gerichtsverfahren gegen einen gekündigten Mitarbeiter zu verlieren. Dieses Risiko ist derzeit überschaubar.

**Unternehmen können derzeit besonders viele Möglichkeiten nützen, neue Arbeitswelten zu schaffen und den Personalbedarf an die Herausforderungen der Zukunft anzupassen.**

**Sprechen Sie uns jederzeit gerne an, sollten Sie Fragen haben oder weitere Informationen benötigen.**

## **IHRE ANSPRECHPARTNER**



**Dr. Philipp Maier, LL.M.**

Partner  
+43 1 24 250 526  
philipp.maier@bakermckenzie.com



**Mag. Simone Liebmann-Slatin, MSc**

Senior Counsel  
+43 1 24 250 530  
simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com



**Mag. Andrea Polzer, LL.M.**

Associate  
+43 1 24 250 231  
andrea.polzer@bakermckenzie.com



**Mag. Victoria Fink**

Associate  
+43 1 24 250 427  
victoria.fink@bakermckenzie.com



**Silvia Samek, MA, LL.M.**

Associate  
+43 1 24 250 237  
silvia.samek@bakermckenzie.com

## **Baker McKenzie**

Rechtsanwälte LLP & Co KG  
Schottenring 25  
1010 Wien  
Tel.: +43 1 24 250 | Fax: +43 1 24 250 600  
austria@bakermckenzie.com

**Baker  
McKenzie.**

## **[bakermckenzie.com/austria](https://bakermckenzie.com/austria)**

© 2021 Baker McKenzie. Mitglieder von Baker & McKenzie International sind die weltweiten Baker & McKenzie-Anwaltsgesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für uns oder ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir unsere Büros und die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.