



WIRTSCHAFTSREGION
BERGSTRASSE

METROPOLEPOSITION
GREATER FRANKFURT- HEIDELBERG AREA

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



HOME-OFFICE ODENWALD

Webinar | 28. April 2020

WIRTSCHAFT

ARBEIT

ENERGIE

TOURISMUS

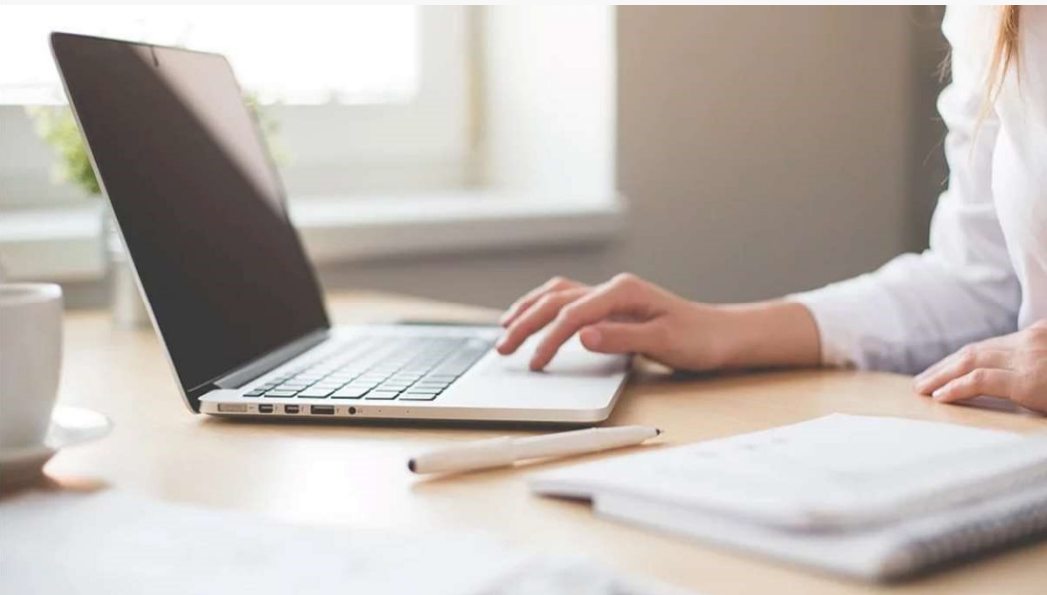
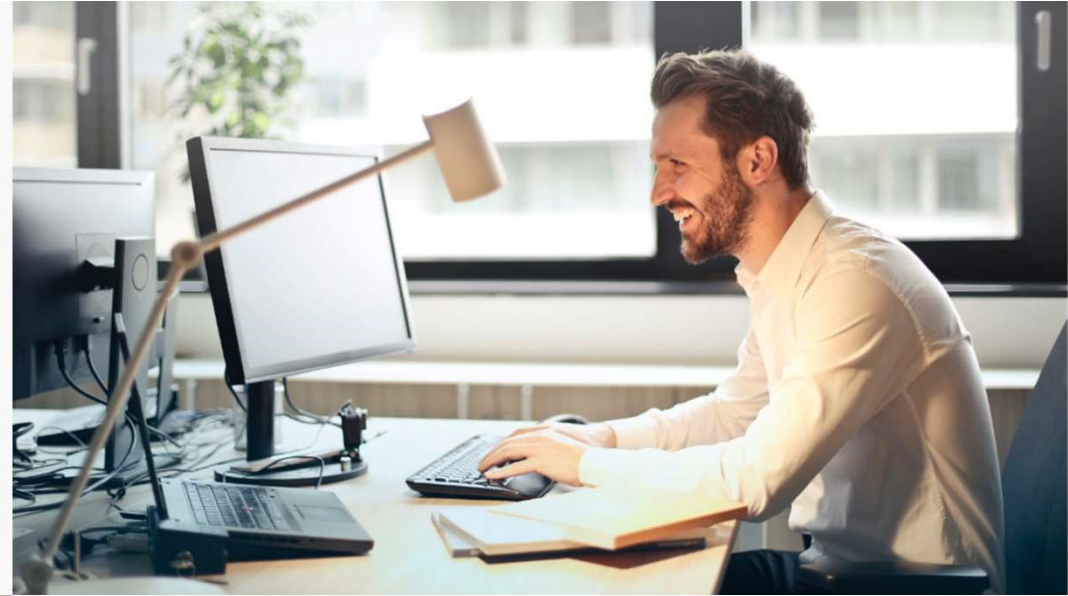
BEGRÜSSUNG

Dr. Matthias Zürker
Geschäftsführer der
Wirtschaftsförderung Bergstraße
GmbH

HOME-OFFICE

Fakten

Flexible Arbeitsmodelle sind im Zuge der Digitalisierung stärker in den Fokus von Personalmanagern gerückt. Auch die Politik widmet sich dem Thema zunehmend, wie der jüngste Vorstoß zur Einführung eines gesetzlichen Rechts auf Homeoffice zeigt.



In Deutschland bietet derzeit etwa ein Viertel der Betriebe die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten an

Der Breitbandausbau, die Weiterentwicklung mobiler Endgeräte sowie neue technische Lösungen verbessern die Möglichkeiten von Home-Office

Beschäftigte mit unerfülltem Homeoffice-Wunsch sind unzufriedener als diejenigen, die während der Arbeitszeit von zu Hause arbeiten.

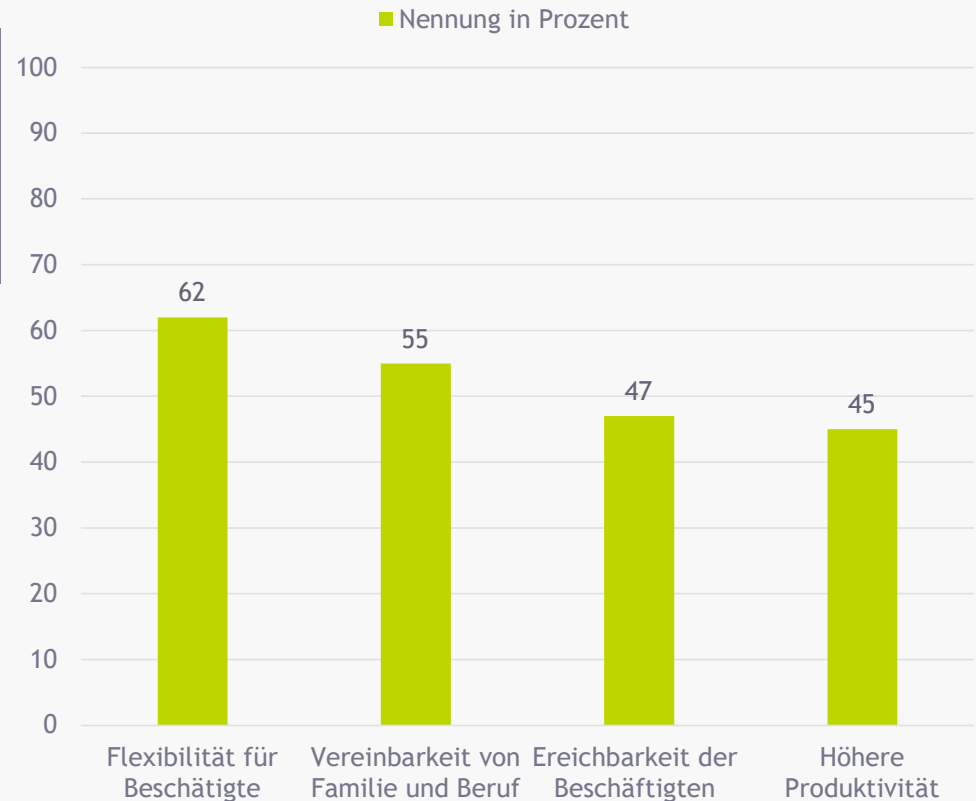
VORTEILE VON HOME-OFFICE

Aus Sicht der Unternehmen

Positive Erfahrungen von Betrieben mit Home-Office: Top 4 Vorteile

Neben der Erhöhung von Flexibilitätsspielräumen spielt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle

Auch die bessere Erreichbarkeit der Arbeitnehmer, insbesondere bei Dienstreisen, und die höhere Produktivität sind positive Merkmale



Quelle:
IAB-KURZBERICHT - Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten

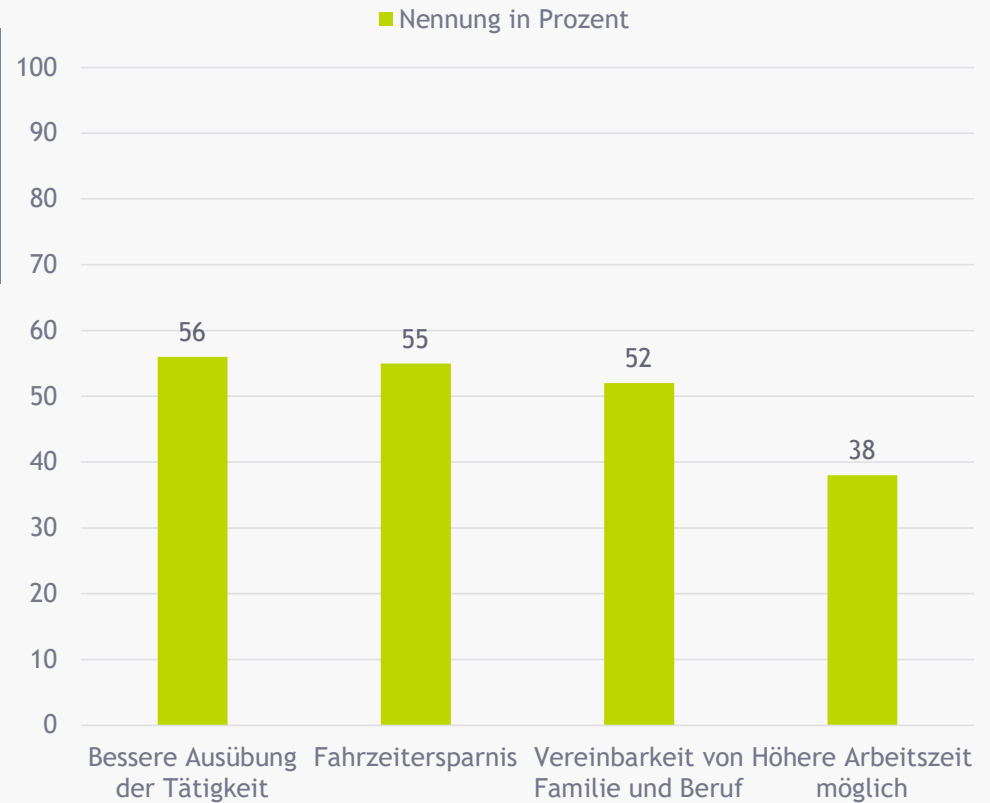
VORTEILE VON HOME-OFFICE

Aus Sicht der Beschäftigten

Positive Erfahrungen von Beschäftigten mit Home-Office: Top 4 Vorteile

Bessere Ausübung von Tätigkeiten im Home-Office als im Büro und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Durch Home-Office können die Beschäftigte eine höhere Arbeitszeit leisten

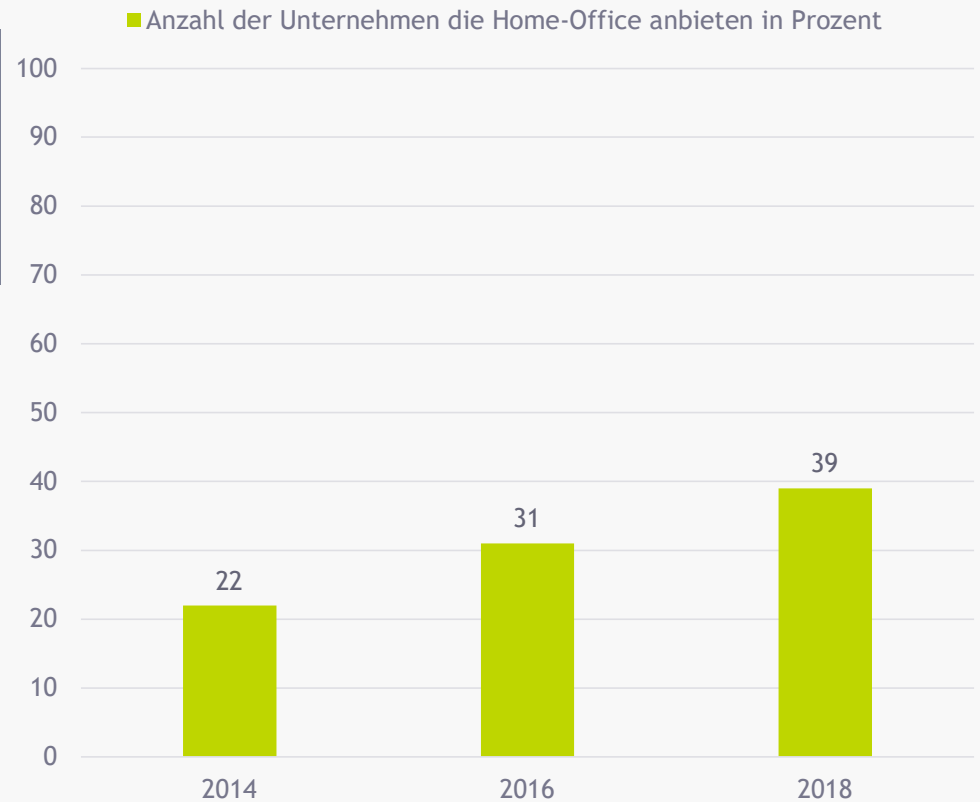


Quelle:
IAB-KURZBERICHT - Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten

ANGEBOT VON HOME-OFFICE

Unternehmen die Home-Office anbieten

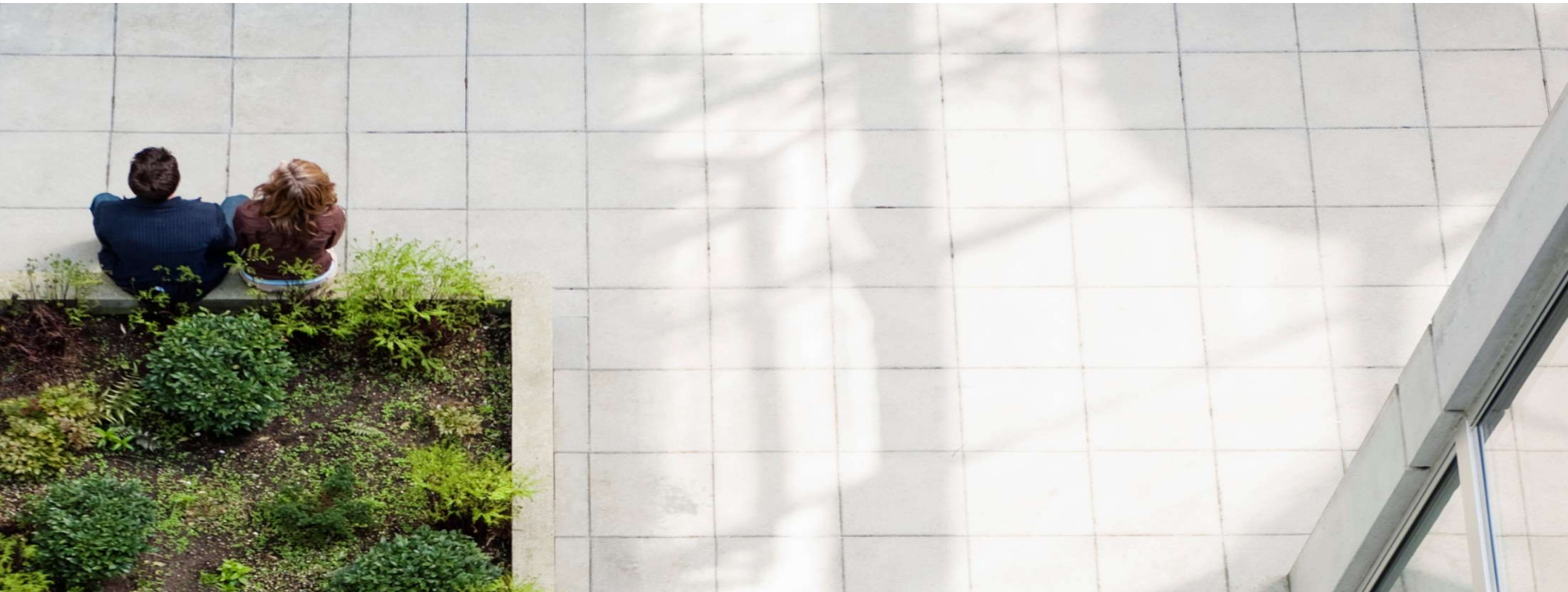
Immer mehr Unternehmen bieten Home-Office an



Quelle:
Statista GmbH - Immer mehr Unternehmen erlauben Home-Office
<https://de.statista.com/infografik/16711/anteil-der-unternehmen-die-homeoffice-erlauben/>;
Abgerufen: 02.03.2020

TECHNISCHE VORAUSSETZUNGEN

Helmut Mink
Entega Medianet GmbH



Home-Office Odenwald Workshop

März 2020

Ihr Partner für alles, was zählt.



COUNT+CARE

Voraussetzungen für Home Office

Inhalt:

Organisatorisch Voraussetzungen

Technische Voraussetzungen

Beispiele für die Umsetzung

Voraussetzungen für Home Office

Organisatorisch

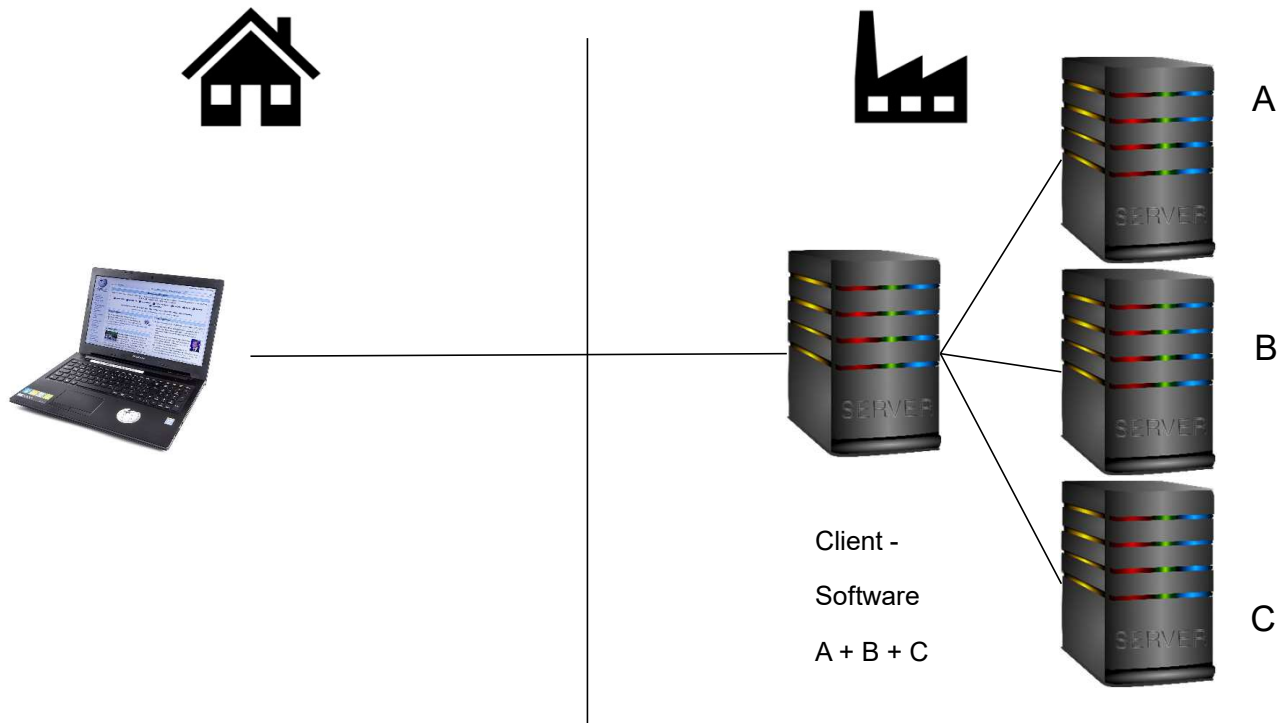
- Arbeitsplatzsicherheit
- Datenschutz
- Betriebsrat
- Personalbereich
- Budget für die Bereitstellung der Technik. Zentral, wie auch im Home Office.

Voraussetzungen für Home Office

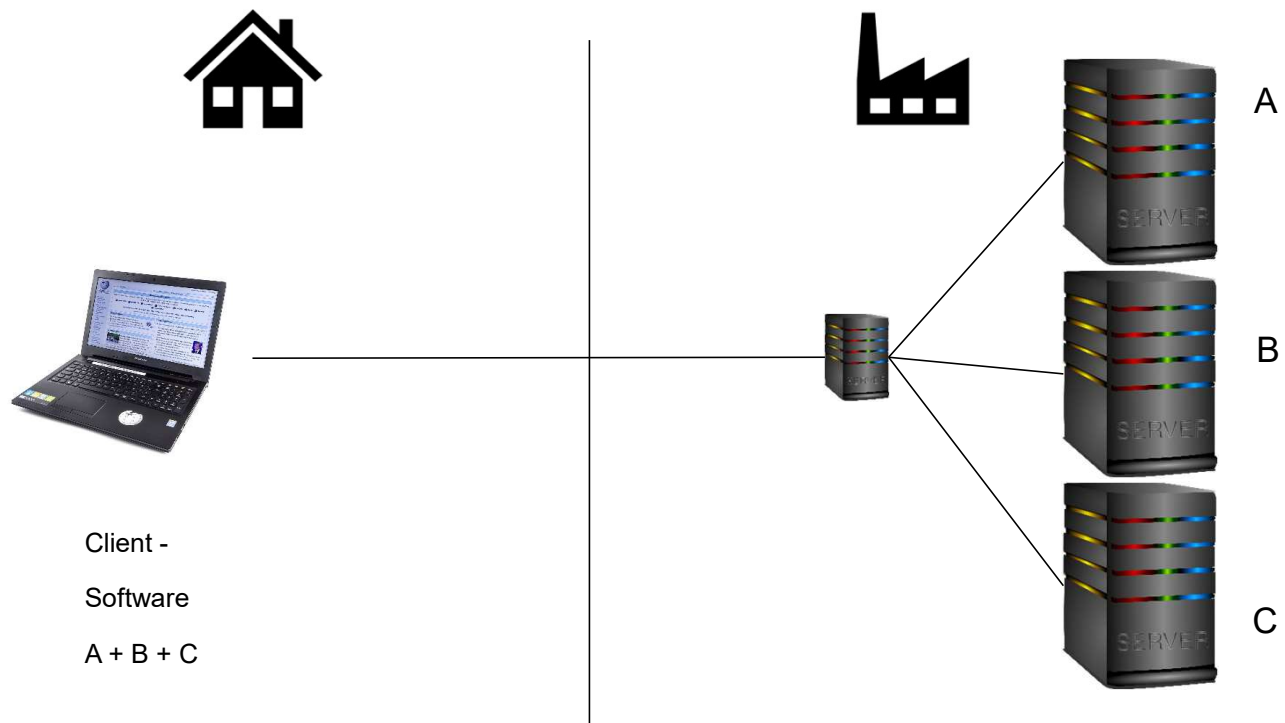
Technisch

- Welche Anwendungen werden gebraucht
- Welche Hardware wird benötigt
 - Zentral
 - Im Home Office
- Wie kann der Zugriff erfolgen
- Betreuung der Arbeitsplätze im Home Office

Citrix Lösung



Microsoft Lösung



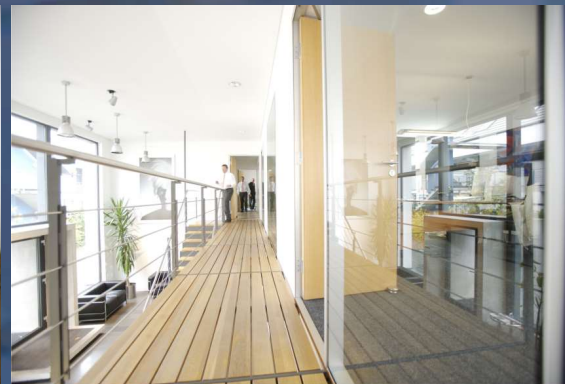
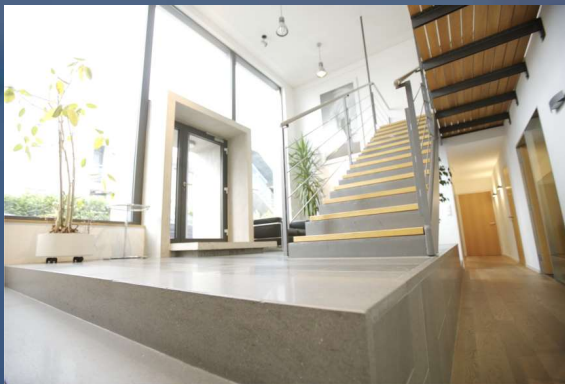
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

ARBEITSRECHT

Jochen Breitenbach
Dallhammer & Kellermann



DALLHAMMER & KELLERMANN
FACHANWÄLTE



www.ihreanwaelte.de

Notebook am Esstisch – Homeoffice aus arbeits- und datenschutzrechtlicher Sicht

Jochen Breitenbach

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Lehrbeauftragter an der Dualen Hochschule
Baden-Württemberg

HO² HomeOffice Odenwald
Workshopreihe 2020

Gliederung

- I. Vorbemerkung**
- II. Definition und allgemeine Informationen**
- III. Vor- und Nachteile des Homeoffice**
- IV. Rechtliche Grundlagen**
- V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes**
- VI. Regelungsgegenstände einer Homeoffice-Vereinbarung**
- VII. Kollektivrechtliche Aspekte**
- VIII. Steuerrechtliche Aspekte**
- IX. Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit**

I. Vorbemerkung

- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Dauerthema.
- „Mobile Arbeiten“ häufig als Lösungsansatz betrachtet.
- Thema „Homeoffice“ erneut im Fokus der politischen Debatte.
- Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf mobile Arbeit.
- Work-Life-Balance und höhere Lebensqualität.
- Flexible Arbeitszeitmodelle - es geht aber auch um eigene Effizienz und höhere Produktivität.

II. Definition und allgemeine Information

- Das Home-Office ist auch unter den Begriffen „Telearbeit“, „Teleheimarbeit“ oder „e-Work“ bekannt.
- Die Arbeit im Home-Office erfolgt per Definition von zu Hause aus: Arbeitnehmer richten sich zu Hause einen Arbeitsplatz ein und sprechen via E-Mail oder Telefon die Aufgaben und Ziele ab.
- Es gibt zwei verschiedene Arten von Home-Office:
- Heimbasierte Telearbeit: die Arbeit erfolgt ausschließlich von zu Hause aus.
- Alternierende Telearbeit: der Mitarbeiter arbeitet sowohl von zu Hause als auch beim Arbeitgeber im Unternehmen.

II. Definition

- Eine **Legaldefinition** findet sich zumindest in arbeitsschutzrechtlicher Hinsicht.
- *§ 2 VII 2 ArbStättV versteht unter Telearbeitsplätzen vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitnehmer eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.*

II. Allgemeine Information: **Statistik**

Statistik, Homeoffice in Deutschland und im EU-weiten Vergleich:

- 11 % der Erwerbstätigen von 20 bis 64 arbeiten gewöhnlich oder gelegentlich im Homeoffice; EU-weiter Mittelwert liegt bei 15 %; Niederlande: 38 %, Rumänien: 0,6 %
- 10 % der Frauen
- 12 % der Männer
- 14 % der Erwerbstätigen mit 2 Kindern
- 15 % der Erwerbstätigen mit 3 oder mehr Kindern

(Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt auf einen Blick, 2018, S. 62 f.)

III. Vor- und Nachteile des Homeoffice

Vorteile der Telearbeit für den Arbeitnehmer

- die einfachere Verbindung von Beruf und Familie,
- **freie Zeiteinteilung,**
- bessere Möglichkeiten zur Nutzung kreativer Phasen,
- eingesparter Arbeitsweg,
- Unabhängigkeit von Witterungsbedingungen,
- höhere Eigenverantwortung und Motivation,
- ungestörte Arbeitsmöglichkeit, höhere Effizienz durch bessere Konzentration
- erleichterter Wiedereinstieg in das Berufsleben nach der Elternzeit

III. Vor- und Nachteile des Homeoffice

Nachteile und Gefahren der Telearbeit für den Arbeitnehmer

- Gefahr der sozialen Isolation, Vereinsamung, Verlust des sozialen betrieblichen Umfeldes
- erschwerter Informationsfluss ohne unmittelbaren Kontakt,
- reduzierte informelle Informationen,
- Schwierigkeiten bei der Trennung von Berufs- und Privatleben
- Hohe Anforderungen an Selbstdisziplin
- Gefahr von Mängeln im Arbeitsschutz
- Gefahr von Belastungen für die Familie
- Wegfall von Erholungszeiten durch Arbeit am Abend / Morgen
- Gefahr der verdeckten Mehrarbeit

III. Vor- und Nachteile des Homeoffice

Vorteile der Telearbeit für den Arbeitgeber

- Geringere Kosten für Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsplätze.
- Leichtere Organisation / Arbeitsverteilung Bereitschaftsdienst.
- Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit.
- Im Idealfall steigt die Produktivität der Angestellten.
- Arbeitskräfte können auch aus weiter Entfernung rekrutiert werden.

III. Vor- und Nachteile des Homeoffice

Nachteile und Gefahren der Telearbeit für den Arbeitgeber

- Mitarbeiter ist nicht persönlich verfügbar.
- Arbeiten im Team ist schwerer zu organisieren.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Aspekte sind schwer hinreichend zu berücksichtigen.
- Dokumentation von Arbeitszeiten ist problematisch.
- Der Nachweis von Mehrarbeit wird zur Glaubens- und Vertrauensfrage.

IV. Rechtliche Grundlagen

1. Rechtsnatur des Homeoffice

Homeoffice-Tätigkeit kann sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch auf Grundlage eines Dienst-/Werkvertrages in freier Mitarbeit oder in Heimarbeit erfolgen.

Entscheidend ist, ob und inwieweit eine Eingliederung in die betriebliche Organisation des Arbeitgebers vorliegt. In der Regel wird ein Arbeitsverhältnis bestehen, da der Beschäftigte auf die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel (Software, Hardware) angewiesen ist, durch welche die Tätigkeit inhaltlich strukturiert wird, und die Lage der Arbeitszeit, freie Tage oder Urlaub mit dem Arbeitgeber abzustimmen sind.

Ein Arbeitsverhältnis wird nur dann zu verneinen sein, wenn der Beschäftigte bei Verwendung eigener Arbeitsmittel seine Arbeitsergebnisse lediglich beim Arbeitgeber abliefern. Er kann dann, abhängig von den Umständen des Einzelfalls, selbstständiger Unternehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder Heimarbeiter sein .

IV. Rechtliche Grundlagen

2. Kein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice

Anders als in den Niederlanden, wo der Arbeitgeber Telearbeit/Arbeiten im Homeoffice nur aus schwerwiegenden dienstlichen oder betrieblichen Interessen ablehnen kann, gibt es in Deutschland keine entsprechende gesetzliche Grundlage für einen solchen Anspruch.

Etwas anderes kann sich allenfalls daraus ergeben, dass ein anwendbarer Tarifvertrag, eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung bzw. der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers einen dementsprechenden Rechtsanspruch beinhaltet.

IV. Rechtliche Grundlagen

2. Kein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice

a) Direktionsrecht des Arbeitgebers

Nach dieser Bestimmung kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Aus der gewählten Formulierung „kann“ ergibt sich, dass es sich um ein Gestaltungsrecht des Arbeitgebers handelt. Eine Pflicht des Arbeitgebers zur Ausübung des Direktionsrechts dahingehend, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz im Homeoffice zuzuweisen, lässt sich aus § 106 GewO nicht ableiten.

IV. Rechtliche Grundlagen

2. Kein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice

b) Rücksichtnahmepflicht

Ein Anspruch auf Einrichtung eines häuslichen Arbeitsplatz ergibt sich auch nicht aus § 241 Abs. 2 BGB. Dem Wunsch des Arbeitnehmers, etwa aus familiären Gründen und/oder erzieherischen Belangen, im Homeoffice arbeiten zu dürfen, steht die durch Artikel 12, 14, 2 Abs. 1 GG geschützte unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers in der Regel entgegen. Zum wesentlichen Inhalt der unternehmerischen Freiheit gehört auch die Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der betrieblichen Organisation. Ausnahme: leidensgerechter Arbeitsplatz.

IV. Rechtliche Grundlagen

2. Kein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice

c) Unverletzlichkeit der Wohnung

Bei der Anordnung des Arbeitgebers, die Arbeit von Zuhause aus zu erledigen, spielt Art. 13 GG eine Rolle, wonach die Wohnung grundsätzlich unverletzlich ist. Ein einseitiges auf die Wohnung des Arbeitnehmers bezogenes Zuweisungsrecht des Arbeitgebers mit dem grundrechtlichen Schutz der Wohnung nicht vereinbar, weshalb der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, ein Homeoffice ohne Einverständnis des Arbeitnehmers einzurichten.

Der Arbeitgeber muss mit dem jeweiligen Mitarbeiter eine entsprechende vertragliche Vereinbarung treffen.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

1. Übersicht

Telearbeit stellt verschiedene Anforderungen an alle Beteiligten. So muss ein jeweils geeigneter Arbeitsplatz mit Infrastruktur zur Verfügung stehen.

Dabei müssen auch die Aspekte des

- **Datenschutzes und der Datensicherheit,**
- **der Erreichbarkeit,**
- **des Eigentums**
- **des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit**
- **der Haftung sowie**
- **versicherungstechnische Probleme**

Einen zusammenfassenden gesetzlichen Rahmen gibt es nicht.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

2. Datenschutz und Datensicherheit

a) Daten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer genießt auch im Homeoffice Datenschutz.

Einschlägig ist hier § 26 BDSG, insbesondere ist auf § 26 II 2 DSGVO zu achten.

Nach § 26 II 2 DSGVO kann eine freiwillige Einwilligung insbesondere dann vorliegen, wenn der Beschäftigte infolge der Datenverarbeitung einen rechtlichen oder wirtschaftlichen Vorteil erlangt oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichgerichtete Interessen

Damit kann der Arbeitgeber die Erlaubnis zur Privatnutzung solcher Systeme von der Einwilligung des Arbeitnehmers in angemessene Kontrollmaßnahmen abhängig machen.

Um unzulässige Eingriffe in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zu vermeiden, ist im Falle der Einführung von BYOD ("bring your own device") darauf zu achten, dass die auf dem Gerät gespeicherten privaten und dienstlichen Daten mittels entsprechender Programme getrennt und separat verwaltet werden. Ohne derartige Datentrennung besteht die Gefahr der Überwachung und gegebenenfalls Löschung privater Daten durch den Arbeitgeber, was eine Datenerhebung nach Art. 4 Nr. 2 DS-GVO beinhaltet, die regelmäßig als rechtswidrig einzustufen ist.

Daneben drohen Schadensersatzansprüche (vgl. § 280 Abs. 1 BGB iV mit § 241 Abs. 2 BGB sowie § 823 Abs. 1 BGB in Verbindung mit allgemeinem Persönlichkeitsrecht) und eine strafrechtliche Verantwortung.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

2. Datenschutz und Datensicherheit

b) Verarbeitung personenbezogener Daten

Die Vorschriften zum Datenschutz sind auch im Homeoffice zu beachten. **Hier besteht sogar ein besonderes Schutzbedürfnis, da der Arbeitgeber seine Einflussmöglichkeit begrenzt, indem er die Datenverarbeitung örtlich auslagert.**

Nach Art. 25 II DSGVO hat der Arbeitgeber geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, die sicherstellen, dass nur personenbezogene Daten, deren Verarbeitung für den jeweiligen bestimmten Verarbeitungszweck erforderlich ist, verarbeitet werden. Solche Maßnahmen müssen insbesondere sicherstellen, dass personenbezogene Daten durch Voreinstellungen nicht ohne Eingreifen der Person einer unbestimmten Zahl von natürlichen Personen zugänglich gemacht werden.

Hier besteht beim Homeoffice ein erhöhter Handlungsbedarf.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren (§ 17 UWG). Da bei der Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb des Betriebes eine erhöhte Gefahr besteht, dass dritte Personen Kenntnis von betrieblichen Vorgängen erhalten (z. B. im Haushalt lebende Familienmitglieder), sollte dem Arbeitnehmer zunächst erläutert werden, welche Pflichten ihn treffen.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

2. Datenschutz und Datensicherheit

b) Verarbeitung personenbezogener Daten

Fortsetzung

Es kann zudem vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer bspw. verpflichtet ist, das Homeoffice verschlossen zu halten, wenn er sich nicht darin aufhält. Auch kann der Arbeitgeber vorgeben, auf welchen Datenträger Informationen gespeichert werden dürfen und wie diese Informationen übertragen werden dürfen. Dem Mitarbeiter kann insbesondere aufgegeben werden, folgende - vertraglich in der Homeoffice-Vereinbarung zu verankernde - Maßnahmen durchzuführen:

- Verwendung von anspruchsvollen Passwörtern, die regelmäßig erneuert werden,
- Installation von Virenschutzsoftware und deren regelmäßige Aktualisierung,
- Einsatz von Verschlüsselungssoftware,
- Verzicht auf die Verwendung von Cloud-Computing für das Speichern dienstlicher Daten,
- Schutz technischer Schnittstellen (wie zB Bluetooth) vor unberechtigten Zugriffen.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

2. Datenschutz und Datensicherheit



Sind Telearbeit und Mobiles Arbeiten mit dem Datenschutz vereinbar?

Der Datenschutz schließt Telearbeit und Mobiles Arbeiten nicht grundsätzlich aus. Eine klare gesetzliche Regelung für die datenschutzrechtliche Zulässigkeit von Telearbeit und Mobilem Arbeiten gibt es indes nicht. Es sollte deshalb in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Art der zu verarbeitenden Daten und ihres Verwendungszusammenhangs sorgfältig und differenziert geprüft werden, ob die Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben oder Tätigkeiten im Rahmen von Telearbeit und Mobilem Arbeiten datenschutzrechtlich vertretbar ist. Die Entscheidung muss der Arbeitgeber treffen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verlagerung von Tätigkeiten in Telearbeit oder Mobiles Arbeiten, bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, Risiken für die Persönlichkeitsrechte dieser Personen birgt. Denn Datenmissbrauch oder eine unzulässige Einflussnahme durch Dritte sind – auch wegen der eingeschränkten Kontroll- und Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers – leichter möglich.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

3. Erreichbarkeit

Sofern dem Arbeitnehmer grundsätzlich selbst überlassen wird, wann er seine Arbeitsleistung erbringt, sollte aus Arbeitgebersicht ggfs. darauf geachtet werden, dass der Arbeitnehmer zumindest zu bestimmten Zeiten definitiv erreichbar ist. Anderenfalls kann in Eilfällen nur schwer und ggf. zeitlich verzögert reagiert werden.

Sind Kernarbeitszeiten vereinbart, muss der Arbeitnehmer zu diesen Kernarbeitszeiten natürlich genauso erreichbar sein, als wenn er im Büro arbeiten würde. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer nicht erreichbar sein. Hier sind insbesondere auch die Regelungen im Arbeitszeitgesetz zu beachten.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

4. Eigentum

Grundsätzlich bieten sich zur Beschaffung der Arbeitsmittel zwei Möglichkeiten an:

Zum einen kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, die Arbeitsmittel selbst anzuschaffen („Bring your own device“).

Zum anderen kann der Arbeitgeber – wie sonst auch üblich – verpflichtet werden, die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen („Leave your own device“).

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

4. Eigentum

Welcher Variante der Vorzug zu geben ist, hängt vom Einzelfall ab.

Sofern der Arbeitnehmer seine eigenen Arbeitsmittel einbringt:

- für den Arbeitgeber vorteilhaft, weil keine Kosten entstehen.
- aber Verlust an Einfluss, wenn der Mitarbeiter seine privaten Arbeitsmittel für berufliche Zwecke nutzt.
- kein Herausgabeanspruch an Arbeitsmitteln, insbesondere an Speichermedien, wie z. B. Laptop, Mobiltelefon, Datenträger.
- Kein Verbot, die Arbeitsmittel an dritte Personen zu überlassen.
- Vorkehrungen müssen getroffen werden, um zu verhindern, dass berufliche Daten von Dritten missbraucht oder auch nur zur Kenntnis genommen werden.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

5. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Das ArbSchG und die ArbStättV beinhalten zahlreiche Vorschriften zur Gestaltung des Arbeitsraumes und des konkreten Arbeitsplatzes. Diese Vorschriften sind auch bei der Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes zu berücksichtigen.

Nach § 3 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat gemäß § 4 Nr. 1 ArbSchG die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

5. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Maßnahmen sind nach § 4 Nr. 4 ArbSchG mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.

Nach § 3 ArbStättV muss der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung bei der Einrichtung und Betreibung von Arbeitsplätzen - auch des Homeoffice-Arbeitsplatzes - vornehmen. Bei der Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes hat der Arbeitgeber konkret die Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen nach Nr. 6 des Anhangs zur ArbStättV zu beachten.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

5. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Zusammenfassend: der Arbeitgeber wird bei der Gestaltung des Homeoffice-Arbeitsplatzes in die Pflicht genommen. Er darf es dem Arbeitnehmer nicht überlassen, sich selbst um die Einrichtung bzw. Gestaltung des Arbeitsplatzes zu kümmern, sondern hat dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingehalten werden. Hierzu hat er die außerbetriebliche Arbeitsstätte des Arbeitnehmers entweder selbst in Augenschein zu nehmen oder die erforderlichen Informationen beim Beschäftigten abzufragen, wenn dieser z. B. nicht möchte, dass der Arbeitgeber seine Wohnung betritt. Der Beschäftigte ist nach § 15 ArbSchG zur Mitwirkung bzw. zur Auskunft verpflichtet.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

6. Haftung

Für die Tätigkeit im Homeoffice gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze der Haftungsbegrenzung (Arbeitnehmerhaftung). Besonderheiten ergeben sich dadurch, dass die vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsmittel von Dritten - vor allem von Familienmitgliedern oder Arbeitskollegen anlässlich eines Besuchs - beschädigt werden können.

Steht der verursachte Schaden im Zusammenhang mit der Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz, wird eine Haftungsbegrenzung nach dem Prinzip des Vertrags mit Schutzwirkung zugunsten Dritter bejaht.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

7. Versicherungsschutz

Sofern die im Homeoffice arbeitenden Arbeitnehmer ihre Tätigkeit im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausüben, besteht der allgemeine Schutz über die gesetzliche Unfallversicherung, § 2 I Nr. 1 SGB VII. Versichert sind demnach Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (§ 7 I SGB VII). Arbeitsunfälle sind gem. § 8 I SGB VII Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz begründenden Tätigkeit.

Entscheidend ist somit, ob ein innerer Zusammenhang zwischen dem zum Unfall führenden Geschehen und der betrieblichen Tätigkeit besteht.

V. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

7. Versicherungsschutz - Fortsetzung

Das ist bei der Arbeit vom Homeoffice teilweise schwierig zu beurteilen, da bei vielen Geschehensabläufen Abgrenzungsprobleme auftreten werden. So wäre z. B. in einer Betriebsstätte der Gang zur Kaffeeküche oder zur Toilette vom gesetzlichen Unfallschutz umfasst. Möchte sich der im Homeoffice Arbeitende ein Getränk aus seiner Küche holen, so handelt er nicht in Erfüllung des gesetzlichen Versicherungstatbestands als Beschäftigter i. S. d. § 2 I Nr. 1 SGB VII, sondern ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Interesse.

Arbeitnehmer im Homeoffice sind tendenziell schlechter geschützt als Mitarbeiter im Betrieb. Möchte sich der Arbeitnehmer umfangreich absichern, sollte er eine private Unfallversicherung abschließen.

VI. Vereinbarung zum Homeoffice

Es gilt, die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu verankern:

- Arbeitsort: Lage des Homeoffice, wechselnde Arbeitsorte (alternierende Telearbeit) oder ausschließliche Telearbeit,
- Art der zu leistenden Arbeit
- Dauer und Lage der Arbeitszeit (zB feste Ansprechzeiten), Überstunden, Zeiterfassung,
- Beendigung des Homeoffice
- Einrichtung des häuslichen Arbeitsplatzes: Anforderungen, Arbeitsmittel, Nutzung privater Arbeitsmittel, Datenschutz
- Haftung
- Kontroll- und Zutrittsrechte
- Kostentragung: Fahrt- und Einrichtungskosten, laufende Kosten
- Vergütung des Arbeitnehmers
- Weisungsrecht des Arbeitgebers

VI. Vereinbarung zum Homeoffice

Deshalb Empfehlung,

- die freie Bestimmung der Arbeitszeit so zu begrenzen, dass Einhaltung von Mindestruhezeiten nicht zu Betriebsablaufstörungen führt;
- Überstunden im Homeoffice nur bei ausdrücklicher Anordnung oder dringendem betrieblichem Erfordernis und Anzeige sowie Genehmigung spätestens am nächsten Tag zulassen;
- Bei selbstbestimmter Arbeitszeit Vorbehalt aufnehmen, dass im betrieblichen Interesse nach billigem Ermessen auch Tätigkeit im Betrieb angewiesen werden kann;
- Wenn betriebliche nötig, ggf. feste Erreichbarkeitszeiten im Homeoffice festlegen;
- Verpflichtung zur Einhaltung des ArbZG vereinbaren - Verpflichtung zur Aufzeichnung der geleisteten Arbeitszeit vereinbaren.

VI. Vereinbarung zum Homeoffice

Merke: Nach neuester Rechtsprechung des EuGH dürfte aufgrund europarechtskonformer Auslegung des § 16 Abs. 2 ArbZG allgemein und über den Wortlaut der Vorschrift hinaus, eine Aufzeichnungspflicht für jegliche Arbeitszeit (nicht nur, soweit über acht Stunden werktäglich hinausgeht) anzunehmen sein:

„Um die praktische Wirksamkeit der von der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Rechte und des in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerten Grundrechts [u.a. auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten] zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“
(EuGH, Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18).

VI. Vereinbarung zum Homeoffice

Nachweisgesetz:

- Regelung zum Urlaub (vgl. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG) und
- allgemeine Hinweise auf anwendbare Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen (vgl. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 10 NachwG).

Es besteht kein besonderes Formerfordernis für die Homeoffice-Vereinbarung - soweit sie keine nach § 14 Abs. 4 TzBfG schriftformbedürftige Befristungsabrede enthalten soll - nicht. Aus Gründen der Rechtssicherheit bzw. Beweissicherung sollten die wesentlichen Inhalte schriftlich festgehalten werden. Außerdem Anfertigung einer ansonsten nach § 2 Abs. 1 NachwG erforderlichen Niederschrift entbehrlich (vgl. § 2 Abs. 3 NachwG).

VI. Vereinbarung zum Homeoffice

Schriftlicher Arbeitsvertrag versus Nachweisgesetz:

- Dies gilt auch in den Fällen, in denen bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht, die Homeoffice-Tätigkeit aber erst später vereinbart wird.
- Denn nach § 3 S. 1 NachwG ist dem Arbeitnehmer - soweit dies nicht bereits mittels schriftlicher Homeoffice-Vereinbarung umgesetzt wird - eine Änderung der wesentlichen Arbeitsbedingungen und damit auch die Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes schriftlich mitzuteilen.

Einige Regelungspunkte sind nachfolgend noch genauer zu betrachten.

VI. Vereinbarung zum Homeoffice

1. Arbeitsort

Der Arbeitsort ist dann konkret festzulegen, wenn es entweder keine physische Betriebsstätte gibt oder ein Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers nicht zur Verfügung steht und/oder stehen wird.

Besteht keine vertragliche Regelung über den Arbeitsort, kann der Arbeitgeber über das Direktionsrecht den Arbeitnehmer an unterschiedlichen Orten einsetzen. In der Regel wird der Arbeitsort festgelegt und gleichzeitig eine Versetzungsklausel vereinbart.

Homeoffice bedeutet Tätigkeit außerhalb der Betriebsstätte, in der Wohnung des Arbeitnehmers; ein häuslicher Arbeitsort kann nicht einseitig vom Arbeitgeber mittels Ausübung seines Weisungsrechtes (§ 106 S. 1 GewO) wirksam festgelegt werden; es bedarf stets einer Regelung des Arbeitsortes (vgl. auch § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 NachwG).

VI. Vereinbarung zum Homeoffice

2. Arbeitszeit

Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit.

Lage der Arbeitszeit (Zugriff auf Arbeit zu bestimmten Zeiten).

Auch im Homeoffice gilt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Verantwortlich für die Einhaltung des ArbZG ist der Arbeitgeber.

Dies gilt auch bei einer Vertrauensarbeitszeit.

Überwachung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber nur eingeschränkt möglich.

Arbeitnehmer kann die Verpflichtung auferlegt werden, seine Arbeitszeit zu erfassen, insbesondere die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Abs 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit.

Möglichkeit der Einführung eines Arbeitszeitkontos.

VI. Vereinbarung zum Homeoffice

3. Kosten der Arbeitsmittel

Kosten für die Einrichtung des Homeoffice (Anschaffung der Büroeinrichtung, Anschaffung, Wartung und Pflege der Kommunikationseinrichtung, dienstlicher Anteil der Raummiete, Beleuchtung, Heizung) trägt in der Regel ohne abweichende vertragliche Regelung der Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer steht ein Aufwendungsersatzanspruch gemäß § 670 BGB zu.

Anders kann die Rechtslage zu beurteilen sein, wenn die Einrichtung eines Homeoffice im überwiegenden Interesse des Arbeitnehmers liegt. In diesem Fall kommt die Erstattung der durch die Einrichtung des häuslichen Arbeitszimmers entstehenden Kosten nur aufgrund einer Vereinbarung, nicht aber in entsprechender Anwendung des § 670 BGB in Betracht.

VI. Vereinbarung zum Homeoffice

3. Kosten der Arbeitsmittel

Der Aufwendungsersatzanspruch kann grundsätzlich nicht mittels AGB zulasten des Arbeitnehmers ausgeschlossen oder eingeschränkt werden.

Zulässig ist allerdings die Vereinbarung einer angemessenen Aufwandspauschale, mit der die infolge der betrieblichen Nutzung zu erwartenden Aufwendungen ausgeglichen werden. Alternativ kann der Arbeitgeber auch die gesamten Kosten übernehmen und dem Arbeitnehmer die mit der Privatnutzung verbundenen Kosten ganz oder teilweise in Rechnung stellen.

VI. Vereinbarung zum Homeoffice

4. Zutrittsrecht

Die Regelung des Zutrittsrechts des Arbeitgebers ist notwendig, da wegen des Grundrechtsschutzes aus Art 13 Abs 1 GG ein Betreten der Wohnung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht möglich ist. Allein in der Vereinbarung einer Tätigkeit im Homeoffice liegt noch keine Zustimmung des Arbeitnehmers zum Betreten der Wohnung durch den Arbeitgeber, erst recht nicht durch den Betriebsrat. Wird ein Zutrittsrecht arbeitsvertraglich vereinbart, handelt es sich hierbei nur um eine schuldrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers.

Jedes Betreten der Wohnung durch den Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers. Der Zutritt kann vom Arbeitgeber nur in angemessenem Umfang und nicht zur Unzeit verlangt werden.

VI. Vereinbarung zum Homeoffice

4. Zutrittsrecht

Verweigert der Arbeitnehmer ohne Sachgrund das Betreten der Wohnung, kann der Arbeitgeber berechtigt sein, die Tätigkeit im Homeoffice durch Widerruf der Homeoffice-Tätigkeit oder Ausspruch einer Änderungskündigung zu beenden und dem Arbeitnehmer wieder einen Arbeitsplatz im Betrieb zuzuweisen.

Dem Betriebsrat steht kein Zutrittsrecht zu, wenn der Arbeitnehmer das Betreten der Wohnung verweigert.

VII. Kollektivrechtliche Aspekte Homeoffice

Grundsätzlich werden vom Geltungsbereich des BetrVG auch Arbeitnehmer erfasst, die mit Telearbeit beschäftigt werden. Dies wird in § 5 I BetrVG ausdrücklich klargestellt. Deshalb bestehen auch bei der Arbeit vom Homeoffice Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Mitbestimmungsfrei ist allerdings die grundsätzliche Entscheidung des Arbeitgebers, ob er die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice eröffnen möchte, oder nicht. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber allenfalls Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen (§ 92 a BetrVG), die grundsätzlich auch die Errichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen zum Gegenstand haben können.

Weitergehende Einflussmöglichkeiten bestehen nicht. Entschließt sich der Arbeitgeber zur Schaffung von Homeoffice-Arbeitsplätzen, hat er verschiedene Beteiligungsrechte zu beachten.

VIII. Steuerrechtliche Aspekte Homeoffice

Zwei Varianten bei der steuerrechtlichen Behandlung des Homeoffice:

Der Arbeitnehmer richtet sein Homeoffice selbst ein und der Arbeitgeber ersetzt die hierfür anfallenden Kosten. Den Auslagenersatz, den der Arbeitnehmer erhält, ist nach § 3 Nr. 50 EStG steuerfrei.

Oder sämtliche Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber angeschafft und bleiben in dessen Eigentum. Hier kommt es darauf an, ob es dem Arbeitnehmer gestattet ist, die ihm vom Arbeitgeber überlassenen Arbeitsmittel auch privat zu nutzen. Ist dies nicht der Fall, hat der Arbeitnehmer keinen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil. Ist eine private Nutzung hingegen gestattet, kann grundsätzlich eine Steuerpflicht gegeben sein. Zu beachten ist aber, dass Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten nach § Nr. 45 EStG steuerfrei sind.

IX. Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit

Beendigung jederzeit durch einvernehmliche Änderung der Vertragsbedingungen

Ist der Arbeitnehmer mit der Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit nicht einverstanden

- kann der Arbeitgeber entweder eine Änderungskündigung aussprechen oder
- es kann die Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt sein (dann bedarf es keiner Änderungskündigung)

IX. Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit

Empfehlung für Arbeitgeber:

Die Aufnahme einer Versetzungsklausel in den Arbeitsvertrag.

Hierdurch wird der Arbeitgeber in die Lage versetzt, den Arbeitnehmer - ggfs. nach Ablauf einer Ankündigungsfrist, die im Regelfall den gesetzlichen Kündigungsfristen nachgebildet sein sollte - an einen Arbeitsplatz innerhalb der Betriebsstätte des Arbeitgebers zu versetzen, ohne dass der Arbeitnehmer hiermit einverstanden sein muss, bzw. ohne dass der Ausspruch einer Änderungskündigung erforderlich wird.

IX. Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit

Aber auch dann, wenn der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt ist, die Homeoffice-Tätigkeit kraft einseitiger Weisung zu beenden, muss er selbstverständlich die Grenzen des billigen Ermessens nach § 106 S. 1 GewO einhalten.

Ist die Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit für den Arbeitnehmer mit erheblichen Schwierigkeiten oder Kosten (insbesondere Fahrtkosten) verbunden, wird der Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Versetzung ein gravierendes Interesse an der Erbringung der Arbeitsleistung von einer Betriebsstätte aus darlegen müssen.

IX. Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit

Hierüber sollte sich der Arbeitgeber im Klaren sein, wenn er dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnet, vom Homeoffice aus zu arbeiten.

Sieht der Arbeitsvertrag eine Versetzungsklausel nicht vor, sondern garantiert dem Arbeitnehmer gewissermaßen die Beschäftigung vom Homeoffice aus, kommt nur noch der Ausspruch einer (in der Praxis sehr selten durchsetzbaren) Änderungskündigung in Betracht, wenn die Homeoffice-Tätigkeit beendet werden soll, das Arbeitsverhältnis als solches aber fortgesetzt werden soll.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

www.IhreAnwaelte.de



Ihre Anwälte

- Kompetent.
- Serviceorientiert.
- Leidenschaftlich.

Jochen Breitenbach
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Lehrbeauftragter an der Dualen
Hochschule Baden-Württemberg
Schlichter

Dallhammer & Kellermann Fachanwälte

Wormser Straße 62

64625 Bensheim

☎ 06251/8429-66

📠 06251/8429-99

breitenbach@ihreanwaelte.de

www.ihreanwaelte.de

SCHLUSSWORTE

Dr. Matthias Zürker
Geschäftsführer der
Wirtschaftsförderung Bergstraße
GmbH

FOLGETERMIN

Workshop 2 für die Region Weschnitztal

Datum:

15.09.2020 um 18 Uhr

Ort:

Modellbahnwelt Odenwald
Krumbacher Str. 37, 64658 Fürth

Themen:

„Employer Branding“ und
„Best-Practice“



FOLGETERMIN

Workshop 2 für die Region Überwald

Datum:

03.11.2020 um 18 Uhr

Ort:

Rathaus Abtsteinach
Kirchstraße 2, 69518 Abtsteinach

Themen:

„Employer Branding“ und
„Best-Practice“



VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!

Weitere Informationen
finden Sie unter
www.wirtschaftsregion-bergstrasse.de