



BONNER
UNTERNEHMERTAGE

Im neuen Jetzt. Zusammen. Digital. Bonn.

Mit Homeoffice und mobiler Arbeit durch die Pandemie!



A. Einführung

Schon aufgrund der **Digitalisierung** befinden sich Wirtschaft und Arbeitswelt in einem dynamischen strukturellen Wandel; flexible Arbeitsformen gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Vor allem aber haben sich insbesondere das Homeoffice, aber auch mobiles Arbeiten als Kriseninstrumente in der **Pandemie** bewährt.

A. Einführung

Vor der Pandemie im Jahr 2018 Nutzungsintensität von Homeoffice bei ca. 12 %.

In einer Studie des DIW gaben in der ersten Aprilhälfte 2020 35 % der Beschäftigten an, vollständig oder teilweise im Homeoffice zu arbeiten, insbesondere Beschäftigte mit hohen Verdiensten bzw. Einkommen sowie einem höheren Bildungsniveau.

Deutlich verstärktes Arbeiten im Homeoffice aufgrund Corona-Krise bestätigt auch eine Umfrage der IHK Berlin aus Juli/August 2020.

A. Einführung

Zweite Welle verlangt nun erneut massive Kontaktbeschränkungen -> Homeoffice und mobiles Arbeit bleiben wiederum unverzichtbare Mittel; werden bisher aber wohl nicht (so) umfassend genutzt wie in der ersten Welle.

Klar ist heute, dass die Pandemie uns langfristig fordert; arbeitsrechtliche Instrumente müssen rechtlich tragfähig vereinbart sein (!); Kontrollen dürften engmaschiger und strenger werden.

A. Einführung

In der Praxis wird oftmals nicht hinreichend zwischen Homeoffice - Mobilem Arbeiten unterschieden. Die Anforderungen sind aber teilweise abweichend.

✓ *Arbeit im Homeoffice ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die ausschließlich oder zeitweise an einem außerhalb der zentralen Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz im Privatbereich des Arbeitnehmers verrichtet wird. Dieser Arbeitsplatz ist mit der zentralen Betriebsstätte durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden.*

A. Einführung

✓ **Mobiles Arbeiten** meint Arbeitsleistung, die von einem beliebigen Ort aus erbracht wird, z.B. beim Kunden, im Zug oder Flugzeug, ggf. im Café. Mit Hilfe mobiler Informations- und Kommunikationstechnik wird ein Fernzugriff auf die IT-Infrastruktur des Arbeitgebers hergestellt. Mitunter gibt es gar keine festen Arbeitsplätze mehr im Betrieb, vielmehr nur noch ein „Desk-Sharing“.

B. Besondere Anforderungen- Arbeitsschutz/Arbeitsmittel



I. Arbeitsschutzrechtliche Vorgaben

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sieht keine generellen Ausnahmen für Arbeit im Homeoffice oder mobiles Arbeiten vor.

In die ArbStättV mit ihren Anforderungen an die Einrichtung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsplätze ist allerdings **nur** das **Homeoffice** („Telearbeit“) einbezogen, § 2 Abs. 7 ArbStättV.

B. Besondere Anforderungen- Arbeitsschutz/Arbeitsmittel

„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber **fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze** im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber **erst dann eingerichtet, wenn** Arbeitgeber und Beschäftigte die **Bedingungen** der Telearbeit **arbeitsvertraglich** oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte **Ausstattung** des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikations-einrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten **bereitgestellt und installiert ist.**“ (alle **Fettdr. d. Verf.**)

B. Besondere Anforderungen- Arbeitsschutz/Arbeitsmittel



Gemäß § 1 Abs. 3 ArbStättV gelten für Homeoffice nur eingeschränkte Vorgaben, nämlich nur § 3 (Gefährdungsbeurteilung) und § 6 (Unterweisung auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung) und der Anhang Nr. 6 (Anforderungen an Bildschirmarbeitsplatz).

Damit sind gleichwohl hohe Anforderungen an einen Arbeitsplatz im Privatbereich gestellt:

Ausreichend Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und –bewegungen ... Arbeitstische, Arbeitsflächen, Bildschirmgeräte reflexionsfrei ... Arbeitsflächen müssen flexible Anordnung von Bildschirm, Schriftgut, sonstigen Arbeitsmitteln erlauben ... Arbeitsfläche vor Tastatur muss Auflegen der Handfläche ermöglichen ... störende Blendungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm sind zu vermeiden ... keine gesundheitliche unzuträgliche Wärmebelastung ... Tastaturen als vom Bildschirm getrennte Einheiten, neigbar, reflexionsarm, Form und Anschlag der Tasten angemessen ...

B. Besondere Anforderungen- Arbeitsschutz/Arbeitsmittel



- Bei **mobilem Arbeiten** gelten diese aus der ArbStättV abgeleiteten Anforderungen **nicht** (BR-Drs. 506/24); es handelt sich eben nicht um einen vom Arbeitgeber „fest eingerichteten Arbeitsplatz“ im Sinne des § 2 Abs. 7 ArbStättV.
- Arbeitsschutzrechtliche Pflichten ergeben sich aber aus allgemeinen Vorschriften des ArbSchG (öffentlich-rechtliche Pflicht).
- Nach §§ 3 ff. ArbSchG ist die Arbeit so zu gestalten, dass physische und psychische Belastungen vermieden werden; zentrale Elemente sind die Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG und eine Unterweisung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz gemäß § 12 ArbSchG.

B. Besondere Anforderungen- Arbeitsschutz/Arbeitsmittel



Gefährdungsbeurteilungen müssen spezifische Belastungsfaktoren (wechselnde Arbeitsumfelde, Risiken zeitlicher Flexibilisierung, insbes. „ständige Erreichbarkeit“) einbeziehen

Insbesondere wegen geringer arbeitsschutztechnischer Anforderungen suchen Arbeitgeber in der Praxis mitunter den Weg über die ausschließliche Vereinbarung „mobiler Arbeit“.

Problem: Jedenfalls wenn beiden Parteien klar ist, dass faktisch immer zu Hause gearbeitet wird, ggf. Umgehung des Arbeitsschutzes!

B. Besondere Anforderungen- Arbeitsschutz/Arbeitsmittel



II. Arbeitsmittel

Arbeitnehmer schuldet grds. nur Arbeit (§ 611a Abs. 1 BGB).

Mittel zur Leistungserbringung sind kostenpflichtig vom Arbeitgeber zu beschaffen (und zu warten).

Mitunter wird Pauschalbetrag für die Nutzung der Wohnung als Homeoffice und für Nebenkosten, wie z. B. Heizkosten, Stromkosten, Internetanschluss vereinbart; nach § 670 BGB allerdings abdingbar, damit auch vereinbar, dass Arbeitnehmer für die Stellung von Räumlichkeiten und ggf. Arbeitsmitteln keinen Aufwendungsersatz erhält.

C. Anspruch auf Homeoffice/Mobiles Arbeiten?



Grds. (noch) kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers.

Aber Achtung! Das BMAS hatte einen Referentenentwurf für das sog. „Mobile-Arbeit-Gesetz“ Anfang Oktober 2020 vorgelegt, das einen Anspruch auf 24 Tage mobile Arbeit im Jahr vorsah.

Nach Fundamentalkritik insbesondere auch des Koalitionspartners **Entwurf** nun am 23. Dezember 2020 **verschlankt**; lediglich Anspruch auf Verhandlung nach Vorbild des § 8 TzBfG.

Deshalb Anspruch nur ausnahmsweise aufgrund Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers gemäß §§ 241 Abs. 2, 618 BGB z.B. bei erhöhter Gefährdungslage im Betrieb für den betroffenen Mitarbeiter. Aber: Dass es allgemein gefährlicher ist, im Büro zu arbeiten, reicht nicht aus.

C. Anspruch auf Homeoffice/Mobiles Arbeiten?



Anspruch kann allerdings **vertraglich** oder über **Betriebsvereinbarung** oder **Tarifvertrag** begründet werden.

Besser jedoch doppelte Freiwilligkeit!

Jedenfalls: Anspruch an *persönliche Eignung* des AN (z.B. hinreichende Erfahrung im eigenen Aufgabenbereich; Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten) und *Eignung des Arbeitsplatzes* knüpfen (nur eingeschränkter unmittelbarer Kontakt zum Betrieb nötig, eigenverantwortlich durchführbar, ohne Qualitätseinbußen, keine erheblichen Mehrkosten etc.); *Eignungsentscheidung beim AG (!)*

C. Anspruch auf Homeoffice/Mobiles Arbeiten?



Corona-ArbSchV (Stand:19.01.2021): *Kommt nun doch das Recht auf Homeoffice?*

Geplant: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Mitarbeitern Homeoffice anzubieten, wenn nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen (Denkbare Folge bei Verstoß: **§ 22 ArbSchG - Untersagung der Arbeit**).

Aber: Keine Homeoffice-Pflicht; Arbeitnehmer kann Angebot ablehnen.

Weitere Maßnahmen für die noch in betrieblichen Räumlichkeiten Beschäftigten, um Infektionsgeschehen weiter einzudämmen:

C. Anspruch auf Homeoffice/Mobiles Arbeiten?



Bildung von Arbeitsgruppen (wenn mehr als 10 Beschäftigte): möglichst keine Durchmischung der Gruppen

Versetzte Ankunfts- und Pausenzeiten

Abstandsregeln: bei gleichzeitiger Nutzung eines Raums durch mehrere Personen soll Raumgröße mind. 10m² pro Person betragen; in offenen Bereichen (Flure, etc.) 1,5 m Abstand

Maskenpflicht: wenn Regeln über Abstand und Raumbelagung nicht/kaum einzuhalten sind oder bei Tätigkeit mit erhöhtem Aerosolausstoß

Bereitstellungspflicht von FFP2-Masken oder solchen von vergleichbarem Standard durch Arbeitgeber; Tragen der Maske ist verpflichtend für Arbeitnehmer!

Weitere Maßnahmen: Lüften, Abtrennungen,...

D. Recht, Homeoffice/Mobile anzuweisen?

Weisungsrecht: Arbeitgeber können den Arbeitnehmer ohne arbeitsvertragliche Vereinbarung grundsätzlich nicht ins Homeoffice „versetzen“ oder zu mobilem Arbeiten zwingen (LAG Berlin-Brandenburg, 14.11.2018 – 17 Sa 562/18):

- Eigene Wohnung/mobiles Arbeiten nicht vergleichbar mit Betriebsstätte (Kollegen, Austauschmöglichkeit)
- Erschwerte Erreichbarkeit für Arbeitnehmervertretungen
- Recht des Arbeitnehmers auf Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG); Recht des Arbeitnehmers, ortsunabhängiges Arbeiten abzulehnen (Art. 2 GG)

Durch neue CoronaArbSchV auch klare Wertung des Verordnungsgebers, dass es eigene Entscheidung des AN ist.

E. Beteiligung des Betriebsrats

Betriebsrat hat Unterrichtsrecht aus § 80 BetrVG und im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzplanung (§ 90 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG).

Ggf. Beteiligung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 7, 10 BetrVG.

Wechsel ins Homeoffice ist rglm. Versetzung i.S.d. § 99 Abs. 1 BetrVG und bedarf der Zustimmung des Betriebsrats; beim mobilen Arbeiten einzelfallabhängig.

Beachte: Entwurf **Betriebsrätetärkungsgesetz** vom 23. Dezember 2020 sieht u.a. ein Mitbestimmungsrecht bei Ausgestaltung mobiler Arbeit vor, § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG -> Betriebsrat hätte damit auch ein Initiativrecht (!); war schon im Mobile-Arbeit-Gesetz vorgesehen.

F. Homeoffice- Vereinbarungen

„Corona macht's möglich“

Um die Infektionsrisiken im Betrieb zu minimieren, hat Arbeitgeber A mit S vereinbart, dass sie von Montag bis Mittwoch im Homeoffice und nur den Rest der Woche im Büro arbeitet. Mit S ist eine tägliche Arbeitszeit von 7,8 Stunden im Arbeitsverhältnis abgesprochen, die sie sich im Homeoffice frei einteilen darf. Das tut sie auch, arbeitet insbesondere mittwochs stets von 8 bis 12, von 17 bis 19 Uhr und dann nochmals von 21 bis 24 Uhr. A nimmt die von S erbrachten Leistungen gerne entgegen, ärgert sich aber, als S donnerstags nun immer erst um 11 Uhr im Büro erscheint und für die mittwochs geleisteten Überstunden (über 7.8 Stunden hinaus) Vergütung einschließlich der tariflich vereinbarten Zuschläge fordert. Als A die S zur Betreuung eines besonderen Kunden ausnahmsweise mittwochs in den Betrieb bittet, lehnt S dankend ab. Zu Recht?

F. Homeoffice- Vereinbarungen



Zwar Höchstarbeitszeit von ausnahmsweise bis zu 10 h/Tag mittwochs mit 9 Stunden eingehalten, es müssen aber innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen **durchschnittlich 8 h/Tag** erreicht werden (§ 3 ArbZG).

Ununterbrochene Ruhezeiten von mind. 11 h nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit (§ 5 ArbZG); S beginnt donnerstags zu Recht erst um 11 Uhr.

Bei selbstbestimmter Arbeitszeit und keiner anderweitigen Regelung dürfte S auch Anspruch auf **zuschlagspflichtige Überstundenvergütung** haben für Stunden, die 7,8 Stunden täglich überschreiten.

Sofern nicht anders vereinbart und kein Notfall wohl **Weigerungsrecht**, mittwochs in den Betrieb zu kommen.

F. Homeoffice- Vereinbarungen

Also:

- ✓ die freie Bestimmung der Arbeitszeit ist so zu begrenzen, dass Einhaltung von Mindestruhezeiten nicht zu Betriebsablaufstörungen führt.
- ✓ Überstunden im Homeoffice nur bei ausdrücklicher Anordnung oder dringendem betrieblichem Erfordernis zulassen, Anzeigepflicht sowie Genehmigungspflicht spätestens am nächsten Tag.
- ✓ Tätigkeit im Betrieb muss nach billigem Ermessen angewiesen werden können. Wenn betrieblich nötig, ggf. feste Erreichbarkeitszeiten im Homeoffice festlegen.
- ✓ Verpflichtung zur Einhaltung des ArbZG vereinbaren.
- ✓ Verpflichtung zur Aufzeichnung der geleisteten Arbeitszeit vereinbaren; Aufzeichnungspflicht über § 16 Abs. 2 ArbZG besteht nach h.M. noch nicht.

F. Homeoffice- Vereinbarungen

Was A im Rahmen seiner schmalen Absprache mit S ebenfalls vergessen hat, aber geregelt werden sollte:

Eigene Kontroll- und Zugangsrechte sowie solche des Datenschutzbeauftragten, Fachkraft AiS

Ggf. Abgeltung für laufende Kosten

Inventarliste Arbeitsmittel

Verhalten bei technischen Störungen

Verschwiegenheitspflicht

Datenschutz (!)

F. Homeoffice- Vereinbarungen

Denn: Datenmissbrauch oder unzulässige Einflussnahme durch Dritte sind (auch wegen eingeschränkter Kontroll- und Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers) leichter möglich.

Je sensibler und schützenswerter Daten sind, desto stärker sind sie zu schützen z.B. Gesundheitsdaten; ggf. keine Verarbeitung von sensiblen Daten im Homeoffice!

Homeoffice-Vereinbarung führt zu Risikominimierung, weil Sicherungsmechanismen und Kontrollmöglichkeiten vereinbart werden können (und müssen!) z.B. Zugang nur über Virtual Private Network (VPN), Sperrung von USB-Zugängen, keine private Nutzung der IT-Ausstattung).

F. Homeoffice- Vereinbarungen

A reicht es mit S. Er möchte die Homeoffice- Vereinbarung beenden. S lehnt ab. Zu Recht?

Wenn kein entsprechender Vorbehalt vorgesehen wurde, kein einseitiges Versetzungsrecht des Arbeitgebers.

Daher Empfehlung **Versetzungsvorbehalt** oder ein **Widerrufsrecht** vorzusehen; Widerrufsrecht setzt die Skizzierung von Widerrufsgründen in der Vereinbarung voraus (z.B. Änderungen in den Betriebsabläufen, wirtschaftliche Gründe, verhaltensbedingte Gründe); Ausübung des Widerrufsrechts stets nur nach billigem Ermessen, insbesondere ist Ankündigungsfrist zu beachten; Betriebsrat ist nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen.

G. Besonderheiten bei Vereinbarung von Mobiler Arbeit

- Folgende **Besonderheiten** gilt es zu berücksichtigen:
 - ✓ Klarstellung, dass ein **häuslicher Arbeitsplatz nicht** eingerichtet wird; auch dass die Bereitstellung von Arbeitsmitteln nicht in diesem Sinne zu verstehen ist.
 - ✓ Arbeitnehmer hat dafür zu sorgen, dass er am gewählten Arbeitsort die Einwahlmöglichkeit zu den arbeitsnotwendigen Systemen, Anwendungen und Laufwerken hat und geeignete Internetverbindung zur Verfügung steht; ggf. dass Unterbrechungen Risiko des AN darstellen, also Arbeitszeit nachzuholen ist.
 - ✓ Pflicht zur Zugangssperrung, wenn Arbeitsmittel unbeaufsichtigt; besonderer Tastatur- und Bildschirmsschutz.
 - ✓ Eigene Pflichten des AN, auf Arbeitsschutz zu achten, §§ 15, 16 ArbSchG.
 - ✓ Verpflichtung zum besonders sorgsamem Umgang mit Schriftstücken und Daten(trägern).

H. Fazit

Der Unternehmer sollte sich zunächst darüber klar werden, ob er Homeoffice und/oder mobiles Arbeiten anbieten möchte.

Es sollte Sorgfalt auf die Absprachen zum Homeoffice und/oder mobilen Arbeiten verwendet und den unterschiedlichen arbeitsrechtlichen wie arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen im Einzelnen Rechnung getragen werden, um Streit und auch Beanstandungen durch die Arbeitsschutzbehörden zu vermeiden.

Flexibles Arbeiten ist nicht nur ein unverzichtbares Kriseninstrument in der Pandemie, sondern auch ein Plus, um Ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.



BONNER UNTERNEHMERTAGE

