

MasterTalk Real Estate #8: „Ist Home das bessere Office?“

Arbeitsrechtliche Aspekte – eine Einführung

1. Aktuelle Rechtslage

- Grundsatz: Der Arbeitgeber kann bestimmen, an welchem Ort der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung zu erbringen hat, sofern dies nicht anderweitig – z.B. im Arbeitsvertrag – festgelegt ist (so genanntes Direktionsrecht/Weisungsrecht, vgl. § 106 Gewerbeordnung).
- In der Regel ist im Arbeitsvertrag ein Arbeitsort (Büro/Betriebsstätte des Arbeitgebers) vereinbart.
- Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, dem Mitarbeiter einen Arbeitsplatz und die benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.
- Nach aktueller Rechtslage **kein Anspruch** auf Home Office oder mobiles Arbeiten, andererseits kann ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter auch nicht anweisen, dauerhaft im Home Office zu arbeiten (Hintergrund: Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung, Art. 13 Grundgesetz).
- **Home Office / Mobiles Arbeiten bislang weder gesetzlich definiert noch gesetzlich geregelt**

Gesetzlich definiert sind bislang nur so genannte **Telearbeitsplätze** (§ 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung):

„alle vom Arbeitgeber fest eingerichteten 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 Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“

Das heißt:

Erforderlich sind zum einen eine **vertragliche Vereinbarung** und zum anderen die „**Einrichtung**“ des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber. Nach derzeit herrschender Meinung ist der Arbeitsplatz bereits dann durch den Arbeitgeber eingerichtet, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen PC/Laptop zur Arbeit von zu Hause zur Verfügung stellt.

Rechtsfolge: Arbeitgeber ist zur Durchführung einer **Gefährdungsbeurteilung** des Telearbeitsplatzes verpflichtet.

- Home Office = Arbeiten von zu Hause aus, ohne dass Arbeitsplatz i.S.d. ArbStättV eingerichtet ist
- Mobiles Arbeiten = Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte unabhängig von einem festen Arbeitsplatz und -ort

➤ **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats**

- Kein zwingendes Mitbestimmungsrecht bzgl. der Einführung von Home Office im Betrieb, aber Regelung der Rahmenbedingungen durch freiwillige Betriebsvereinbarung möglich und sinnvoll
- ggf. zwingendes Mitbestimmungsrecht bzgl. einzelner Aspekte, z.B. Software, Arbeitszeit
- mitbestimmungspflichtige „Versetzung“, wenn Arbeit im Home Office länger als einen Monat dauert

2. Problemfelder und Fallstricke

➤ **Gefährdungsbeurteilung** und Unterweisung

Problem: Arbeitgeber hat kein Zutrittsrecht zur Wohnung des Mitarbeiters

➤ **Kostentragung**

Nach gesetzlicher Grundkonzeption (§ 670 Bürgerliches Gesetzbuch) hat der Arbeitgeber die betrieblich verursachten Aufwendungen zu tragen → Anspruch des Mitarbeiters auf Ersatz von (anteiligen) Miet-, Heiz-, Strom-, Reinigungskosten?

➤ Kontrolle der **Arbeitszeit**

Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (z.B. Höchstarbeitszeit, Pausen, Ruhezeiten) gelten auch im Home Office uneingeschränkt

➤ **Vertraulichkeit, Schutz von Geschäftsgeheimnissen, Datenschutz**

➤ **Beendigung** des Home Office, wenn Home Office-Tätigkeit von einer der Parteien nicht mehr gewünscht?

➤ **Unfallversicherungsschutz** im Home Office

Problem: Abgrenzung zwischen versicherter Tätigkeit und Privatbereich

3. Stand der politischen Diskussion und der legislativen Entwicklung

➤ Koalitionsvertrag (12.03.2018, S.41)

„Wir wollen mobile Arbeit fördern und erleichtern. Dazu werden wir einen rechtlichen Rahmen schaffen. Zu diesem gehört auch ein Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung sowie Rechtssicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik. Auch die Tarifpartner sollen Vereinbarungen zu mobiler Arbeit treffen.“

➤ Anfang Oktober 2020 Vorlage eines Referentenentwurfs eines Gesetzes zur mobilen Arbeit durch das BMAS → Stopp der Initiative durch das Kanzleramt („für die Abstimmung zwischen den Ministerien nicht geeignet“)

➤ Entwurf sieht Rechtsanspruch auf bis zu 24 Tage mobile Arbeit im Jahr vor

4. Praktische Lösungsansätze

Rahmenbedingungen für Home Office individualvertraglich bzw. durch Betriebsvereinbarung regeln

- ✓ Wer darf im Home Office arbeiten?
- ✓ Wie oft/unter welchen Voraussetzungen?

Praxistipp: „sofern nicht aus betrieblichen Gründen (z.B. zur Teilnahme an Besprechungen) die Anwesenheit in der Betriebsstätte erforderlich ist“
- ✓ Zutrittsrecht des Arbeitgebers/Beauftragter zwecks Gefährdungsbeurteilung oder Selbstbeurteilung durch Mitarbeiter
- ✓ Ausstattung des Home Office und Kostentragung
- ✓ Sicherstellung von Datenschutz und Vertraulichkeit, Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Verpflichtung zum Schutz auch vor Zugriff durch Familienmitglieder
- ✓ Sicherstellung der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes
- ✓ Rahmenbedingungen für Zusammenarbeit/Führen von Remote Teams (z.B. regelmäßige Teamcalls, 1:1 zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter)

Informationsfluss, keine „Vereinsamung“, Kontrolle der Arbeitsleistung, Mitarbeitermotivation
- ✓ Regelungen zur Beendigung des Home Office

Kontakt:

Daniela Hangarter, LL.M. (Christchurch)
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht



Telefon: +49 (0) 69 71 43 53 82
E-Mail: daniela@hangarter-legal.com
www.hangarter-legal.com