

RECHTLICHE FALLSTRICKE BEI HOMEOFFICE UND MOBILER ARBEIT

Sonderinformation - Januar 2021

Der Unterschied von Homeoffice und mobiler Arbeit

Eine Tätigkeit im „Homeoffice“ (auch „Telearbeit“ genannt) liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen festen Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes in seinem Privatbereich einrichtet. Bei der „mobilen Arbeit“ wird kein dauerhaft eingerichteter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt, sondern die Arbeit wird ortsunabhängig im Betrieb, dem eigenen Zuhause oder einem anderen beliebigen Ort ausgeübt.

Was Arbeitgeber zur Homeoffice Regelung nach der SARS-CoV-2-Arbeits- schutzverordnung wissen müssen

Nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, welche ab dem 27.01.2021 befristet bis zum 15.03.2021 gilt, sind Arbeitgeber verpflichtet, ihren Mitarbeitern Homeoffice im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Es besteht keine Verpflichtung, einen Telearbeitsplatz einzurichten, möglich ist auch die Vereinbarung von mobiler Arbeit. Ein einklagbares Recht auf einen Homeoffice Arbeitsplatz haben Arbeitnehmer nicht. Sie können sich allerdings beim Betriebsrat oder der Aufsichtsbehörde beschweren. Darüber hinaus sieht die Verordnung weitere (neue) Schutzmaßnahmen wie z.B. kleine feste Arbeitsgruppen in Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern, pro Person 10 m² bei gleichzeitiger Nutzung von Räumen etc., im Betrieb vor. Bei Nichteinhaltung der neuen Vorgaben können Sanktionen drohen.

SKUSA Partners

Rechtsanwälte + Steuerberater Partnerschaft mbB

Wehrlestraße 13

D-81679 München

Tel +49 89 210959-0

Fax +49 89 210959-12

kanzlei@skusapartners.com

IHRE EXPERTEN



Juliana Binder

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Fachgebiete: Arbeits- und
Datenschutzrecht

binder@skusapartners.com



Dr. Andreas G. Thürauf, LL.M.
Rechtsanwalt

Fachgebiete: Vertragsrecht
(national und international), IT- und
Datenschutzrecht

thuerauf@skusapartners.com

Rechtsgrundlage

Ein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice (Telearbeit) bzw. mobile Arbeit besteht nicht. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Homeoffice bzw. mobile Arbeit nicht einseitig anordnen. Es wird nicht selten versäumt, die „Spielregeln“ für diese Arbeitsformen festzulegen. Arbeitgeber sollten so schnell als möglich dafür sorgen, dass Homeoffice und mobile Arbeit auf eine solide Rechtsgrundlage gestellt wird. Je länger der unzureichend geregelte Zustand andauert, desto größer werden die rechtlichen Risiken.

Arbeitsschutzvorschriften

Die Unterscheidung zwischen Homeoffice (Telearbeit) und mobiler Arbeit wird auch im Arbeitsschutz relevant. Beim Homeoffice (Telearbeit) finden die umfassenden Regelungen der Arbeitsstättenverordnung Anwendung. Die mobile Arbeit hingegen unterfällt nicht der Arbeitsstättenverordnung. Der Arbeitgeber muss bei der Telearbeit und mobilen Arbeit den arbeitsschutzrechtlichen Standard des allgemeinen Arbeitsschutzgesetzes (z.B. Einhaltung von Höchstarbeits- und Ruhezeiten) einhalten. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz können empfindliche Geldbußen zur Folge haben und die Arbeitsschutzbehörden auch dazu berechnigten, Anordnungen zu einer bestimmten Arbeitszeiterfassung zu veranlassen. Wird die Gesundheit oder Arbeitskraft vorsätzlich verletzt oder werden Ordnungswidrigkeiten beharrlich wiederholt, ist sogar eine Freiheits- oder Geldstrafe möglich.

Ausstattung und Kostentragung

Die Pflicht des Arbeitgebers, die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, gilt grundsätzlich beim mobilen Arbeiten bzw. Homeoffice. Soll der Arbeitnehmer eigene Arbeitsmittel nutzen, können ihm gegen den Arbeitgeber Aufwendungsersatzansprüche für Kosten zustehen, die er dem Umständen nach erforderlich halten durfte. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Anschaffungen aufzukommen, die getätigt werden müssen, um überhaupt von Zuhause arbeiten zu können. „Sowieso-Kosten“ sind dagegen nicht zu ersetzen. Macht der Arbeitnehmer einen Aufwendungsersatzanspruch geltend, muss er darlegen, wodurch und in welcher Höhe ihm ein Mehraufwand entstanden ist. Zur Vermeidung von Streitigkeiten ist es ratsam, eine vertragliche Regelung zu treffen.

Mitbestimmungsrecht Betriebsrat

Zu beachten ist, dass der Betriebsrat bei der Ausgestaltung der Telearbeit und mobilen Arbeit ein Mitbestimmungsrecht hat. Sinnvoll erscheint es häufig, die Telearbeit bzw. mobile Arbeit durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln.

UNSER TIPP

Sie sollten das nach der Corona-Arbeitsschutzverordnung erforderliche Homeoffice Angebot als auch die zwingenden betrieblichen Gründe, sofern Sie kein Homeoffice anbieten können sowie eine Ablehnung der Mitarbeiter nach erfolgtem Angebot von Homeoffice unbedingt dokumentieren.

UNSER TIPP

So schnell als möglich sollten Sie dafür sorgen, dass die Tätigkeit im Homeoffice und mobile Arbeit auf eine solide Rechtsgrundlage gestellt wird. Je länger der unzureichend geregelte Zustand andauert, desto größer werden die rechtlichen Risiken.

UNSER TIPP

Unterscheiden Sie sorgfältig zwischen „Homeoffice“ und „mobiler Arbeit“, da hieran unterschiedliche rechtliche Konsequenzen knüpfen.

UNSER TIPP

Nach der Corona-Arbeitsschutzverordnung besteht keine Verpflichtung, einen Telearbeitsplatz gemäß der Arbeitsstättenverordnung zu vereinbaren. Möglich ist auch die Vereinbarung von mobiler Arbeit, die den Vorteil hat, dass sie nicht der Arbeitsstättenverordnung unterliegt.

UNSER TIPP

Achten Sie auf die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften und der Vorgaben der Corona-Arbeitsschutzverordnung, da sonst empfindliche Sanktionen drohen können.

Datenschutz und IT-Sicherheit

Der Arbeitgeber hat bei der Telearbeit bzw. mobilen Arbeit für die Umsetzung der datenschutzrechtlichen Vorgaben zu sorgen. Er bleibt Verantwortlicher für die Datenverarbeitung und Schuldner etwaiger Bußgeld- und Schadensersatzansprüche. Bei Telearbeit bzw. mobiler Arbeit ist die Gefahr von Datenschutzverstößen und der Preisgabe vertraulicher betrieblicher Informationen größer als bei der Arbeit vom Büro aus. Der Arbeitgeber hat bei der Telearbeit bzw. mobilen Arbeit die Gewährleistung der Datensicherheit durch ein Datenschutz-/IT-Sicherheitskonzept sicherzustellen, welches auch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (TOM) vorsieht. Zudem sind verpflichtende Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern zur Einhaltung des Datenschutzes sowie Mitarbeiterschulungen zum Datenschutz zwingend erforderlich.

Ebenso sollten Sie die Geschäftsgeheimnisse Ihres Unternehmens durch Ergreifung der gebotenen IT-Sicherheitsmaßnahmen ausreichend vor dem Zugriff unbefugter Dritter schützen; andernfalls drohen neben dem Verlust der Geheimnisse empfindliche Sanktionen für die Unternehmensleitung.

Fazit

Die Telearbeit und mobile Arbeit enthalten viele rechtliche Fallstricke sowie arbeits- und datenschutzrechtliche Risiken. Gerne beraten wir als Experten Sie in Bezug auf die einzelnen rechtlichen Aspekte und sorgen dafür, dass die Telearbeit und mobile Arbeit in Ihrem Unternehmen auf einer soliden rechtlichen Grundlage steht. Auch Ihre Mitarbeiter werden eine rechtsichere Vertragsgrundlage - insbesondere in diesen unsicheren Zeiten des schnellen Wandels - zu schätzen wissen.

UNSER TIPP

Zur Vermeidung von Streitigkeiten ist es ratsam, eine vertragliche Regelung zur Kostentragung im Homeoffice bzw. bei mobiler Arbeit zu treffen.

UNSER TIPP

Die Einbindung des Betriebsrates sorgt für Akzeptanz der Maßnahmen durch Ihre Mitarbeiter.

UNSER TIPP

Beachten Sie den Datenschutz und sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter, um Sanktionen zu vermeiden.

UNSER TIPP

Sind Sie sich sicher, dass „Alexa“ nicht die Gespräche Ihrer Mitarbeiter mithört? Liest die Schwiegermutter Ihres Mitarbeiters die E-Mails Ihres Unternehmens? Ergreifen Sie die gebotenen IT-Sicherheitsmaßnahmen und wahren Sie die Compliance Ihres Unternehmens!