

meet & eat – 11.05.2021

Arbeitsrecht im Homeoffice

entgeltfortzahlungsrechtliche Fragestellungen in der Pandemie- lage

Aus Gründen der Lesbarkeit, wurde im Text die männliche Form gewählt. Alle Angaben beziehen sich auf die Geschlechter männlich, weiblich und divers im gleichen Maße.

Wir bitten zu beachten, dass es sich bei den nachfolgenden Ausführungen lediglich um „allgemein gehaltene“ Grundsätze handelt, nicht um eine „arbeitsrechtliche Beratungsleistung“. Eine individuelle Einrichtung bzw. Prüfung ist nur am jeweiligen Einzelfall möglich.

Arbeitsrecht im Homeoffice

1.1 Allgemeines

Unter Homeoffice auch: Telearbeit) ist eine flexible Arbeitsform zu verstehen, bei der die Beschäftigten ihre Arbeit vollumfänglich oder teilweise aus dem privaten Umfeld heraus ausführen.

Es lassen sich hierbei grundsätzlich drei Formen unterscheiden:

- | | |
|---------------------------|--|
| „Teleheimarbeit“: | Der Arbeitnehmer verrichtet ein seine Tätigkeiten in Vollzeit "aus dem Homeoffice", arbeitet ausschließlich von Zuhause aus. |
| alternierende Telearbeit: | Dem Arbeitnehmer steht sowohl im Unternehmen als auch ein Homeoffice zur Verfügung; der Arbeitnehmer kann zwischen dem Büro am Betriebsort bzw. dem Homeoffice wechseln. |
| mobile Telearbeit: | Der Arbeitsplatz bewegt sich „mit dem Arbeitnehmer“ (z. B. Vertrieb). Der Arbeitnehmer kann von überall, unabhängig von einem eingerichte- |

Ulrich Bergmann *

Rechtsanwalt

Ulrich Bauder *

Rechtsanwalt

Jochen Schrader

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

Fachanwalt für Miet- und

Wohnungseigentumsrecht

Raphael Stanke

Rechtsanwalt

Dipl. Verwaltungswirt (FH)

Gabriele Kern

Rechtsanwältin

* bis 12/2017

Kanzleianschrift

Müller-zu-Bruck-Str. 2

83052 Bruckmühl

Kommunikation

Tel 08062 / 9097-0

Fax 08062 / 9097-22

kanzlei@bergmannrae.de

www.bergmannundkollegen.de

Bankverbindungen

Sparkasse Rosenheim-Bad Aibling

IBAN: DE69 7115 0000 0000 1010 06

BIC: BYLADEM1ROS

Postbank München

IBAN: DE58 7001 0080 0022 0388 09

BIC: PBNKDEFF

Steuer-Nr.: 156/152/53100

ten Homeoffice auf die IT-Infrastruktur des Arbeitgebers zugreifen.

1.2 rechtliche Rahmenbedingungen

1.2.1 Es gibt keinen gesetzlichen Rechtsanspruch auf ein Homeoffice, dies auch in der Pandemielage.

Seit Inkrafttreten des neuen § 28 b Abs. 7 IfSchG am 23.04.2021 müssen Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten, diese Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, soweit keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen; Arbeitnehmer haben die Pflicht, dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Gründe, die hier aus Sicht des Arbeitnehmers gegen die Einrichtung eines Homeoffice sprechen, können z.B. räumliche Enge, schlechte Internetverbindung oder Störungen durch Dritte sein.

Es reicht nach der Gesetzesbegründung aus, wenn der Arbeitnehmer dies seinem Arbeitgeber mitteilt. Dies gilt zunächst bis zum 30.06.2021. Ein korrespondierendes Recht auf Homeoffice für den Arbeitnehmer sieht das IfSchG jedoch nicht vor. Der Mitarbeiter kann also gerichtlich keinen Anspruch auf Homeoffice durchsetzen.

Zwingende betriebliche Gründe, die aus Sicht des Arbeitgebers eine Ablehnung der Arbeit von zu Hause aus rechtfertigen, können in der Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung oder unter Umständen auch in besonderen Anforderungen an den Datenschutz begründet sein.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber eine Tätigkeit im Homeoffice nicht einseitig anordnen. Er kann zwar über Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung im Rahmen seines Weisungsrechts nach § 106 GewO bestimmen, die einseitige Anordnung einer Tätigkeit im Homeoffice geht jedoch über dieses Weisungsrecht hinaus (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.11.2018, Az.17 Sa 562/18). über sein Weisungsrecht hinaus.

Eine Anweisung, im Homeoffice zu arbeiten, ist nur dann möglich, wenn eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag getroffen wurde (vgl. hierzu auch § 2 Abs. 7. ArbStättV). In einer Vereinbarung sollten Regelungen zu folgenden Punkten enthalten sein:

- Umfang in zeitlicher Hinsicht
- Die Ausstattung des Telearbeitsplatzes sowie Details zu Kostenerstattung und Aufwandsentschädigungen
- Die Dokumentationspflichten zur Arbeitszeit sowie Arbeitszeitfenster oder Bearbeitungsfristen für bestimmte Aufgaben
- Der Datenschutz und die Datensicherheit im Homeoffice

1.2.2 Unabhängig davon, ob die Arbeit von zu Hause, unterwegs oder im Büro erledigt wird, handelt es sich um Arbeitszeit.

Das Arbeitszeitgesetz gilt für alle Arbeitsformen. Hier sind zu beachten:

Höchstleistungszeitgrenze von grundsätzlich acht Stunden pro Tag; ausnahmsweise kann die Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden pro Tag ausgeweitet werden, wenn diese Differenz innerhalb von sechs Monaten oder 24 Wochen ausgeglichen wird. Die wöchentliche Höchstleistungszeit beträgt 48 Stunden. Die Pausenzeiten gem. § 4 ArbZG sind einzuhalten.

Zu beachten ist zudem die in § 5 ArbZG vorgesehene Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung und vor Wiederaufnahme der Arbeit (Beispiel: Lesen einer Email spät abends „außerhalb“ der eigentlichen Arbeitszeit). Teilweise wird in der Literatur oder Rechtsprechung die Auffassung vertreten, dass lediglich geringfügige Unterbrechungen der Ruhezeit nicht unter den Schutzzweck des § 5 ArbZG fallen, eine höchstrichterliche oder gesetzgeberische Klarstellung ist jedoch bis dato noch nicht erfolgt. Unter dem Gebot „des sichersten Weges“ gilt es derartige Unterbrechungen der Ruhezeit zu vermeiden.

Die Arbeitnehmer sind anzuhalten ihre Arbeitszeiten zu dokumentieren.

1.2.3 Das Arbeitsschutzgesetz enthält nur allgemein gehaltene Arbeitsschutzvorschriften. § 18 ArbSchG ermächtigt zum Erlass von Verordnungen. Eine solche ist die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). § 2 Abs. 7 ArbStättV bestimmt ausdrücklich, dass diese Verordnung nur für Telearbeit, nicht aber für mobiles Arbeiten gilt; wir regen jedoch an, auch hier diese Vorgaben zu berücksichtigen. Ein Telearbeitsplatz nach § 2 Abs. 7 ArbStättV setzt voraus:

- Abschluss einer vertraglichen Regelung über die Bedingungen der Telearbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Der Arbeitgeber muss die benötigte Ausstattung des häuslichen Büros bereitgestellt und installiert haben

Der Arbeitgeber muss bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen, also Gefährdungen im Homeoffice ermitteln und abstellen (§ 3 ArbStättV). Problematisch ist hier die Frage, ob der Arbeitgeber zu diesem Zweck ohne weiteres die Wohnung betreten kann. Hier empfiehlt sich vorab entsprechende Regelung in eine Vereinbarung aufzunehmen.

Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer unterweisen (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 und § 6 ArbStättV). Das bedeutet, dass er den Mitarbeitern anhand der Gefährdungsbeurteilung ausreichende und angemessene Informationen betreffend Gefährdungen im Homeoffice zur Verfügung stellen muss.

Die Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze sind zu beachten (vgl. Anhang 6 der ArbStättV).

Auch der sich aus der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) ergebende Pflichtenkreis des Unternehmens findet im Homeoffice Anwendung.

Eine Nichtbeachtung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften, auch mit Blick auf die Thematik Arbeitszeit, steht bei vorsätzlichen wie auch fahrlässigen (!) Verstößen unter entsprechender Sanktionierung per Bußgeld.

1.2.4 Für alle Ausprägungsformen des Homeoffice gilt: Es gelten die gleichen datenschutzrechtlichen Grundsätze wie in den Räumen des Unternehmens. Es sind nach Art. 32 DSGVO alle notwendigen technischen und organisatorischen Maß-

nahmen zu treffen. Gemäß Art. 5 Abs. 2 DSGVO ist hierfür der Arbeitgeber verantwortlich zu zeichnen. Eine Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften muss im Zweifel nachgewiesen werden können, es empfiehlt sich auch hier über entsprechendes Regelungswerk zu arbeiten.

Eine Überwachung der Arbeitnehmer im Homeoffice ist nahezu ausgeschlossen. Wir regen an, die Privatnutzung auszuschließen um hier gegebenenfalls dann im rechtlich erlaubten Rahmen wenigstens auf Browserverläufe und Emails zugreifen zu können; andernfalls könnte sich der Zugriff während eines Urlaubs oder Krankheit problematisch darstellen.

Außerhalb des Büros gilt, dass nur dann der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung greift, wenn der Unfall unmittelbar in Zusammenhang mit der Tätigkeit steht. Arbeiten „am Schreibtisch“ im Homeoffice sowie der Weg vom Homeoffice zum Arbeitgeber sind mithin versichert, ebenso der Gang zum Drucker. Während im Betrieb des Arbeitgebers der Weg zur Toilette oder in die Küche vom gesetzlichen Unfallschutz mit umfasst ist, ist das bei einer Tätigkeit außerhalb dieses Bereichs nicht der Fall. Verletzt sich also ein Mitarbeiter zu Hause auf dem Weg zur Kaffeemaschine, so fällt dies nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber für die Kosten im Zusammenhang mit dem Betrieb bzw. dem Unterhalt eines Arbeitsplatzes im Homeoffice aufkommen. Der Arbeitgeber hat die Kosten für den Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel zu tragen. Der Arbeitgeber muss seinen Mitarbeitern die erforderlichen Arbeitsmittel wie Büromaterial, Büromöbel und Technik auf seine Kosten zur Verfügung stellen sowie für Wartungskosten aufkommen und sich auch pauschal an laufenden Kosten für beispielsweise Heizung, Wasser, Strom und Telekommunikationsverbindungskosten beteiligen.

Stellt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter jedoch einen Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung und die Tätigkeit im Homeoffice erfolgt ausschließlich auf Wunsch des Mitarbeiters, erkennt die Rechtsprechung an, dass in diesem Fall kein Aufwendungsersatzanspruch des Mitarbeiters entsteht (vgl. BAG, Urteil vom 12.04.2011, Az. 9 AZR 14/10).

Der Arbeitnehmer muss „sorgfältig und pfleglich“ mit den ihm überlassenen Arbeitsmitteln umgehen und dafür Sorge tragen, dass diese nicht durch andere – sich in seiner Wohnung aufhaltende – Personen beschädigt werden. Kommt es zu einem Schadensfall, so gelten die allgemeinen Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung: Der Mitarbeiter haftet danach im Verhältnis zum Arbeitgeber eingeschränkt, wenn der Schaden auf einer betrieblichen Tätigkeit beruht. Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er gar nicht, bei mittlerer Fahrlässigkeit findet unter Abwägung aller Umstände eine Schadensteilung statt. Bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer regelmäßig im vollen Umfang einzustehen. Keine Haftungsbeschränkung findet bei vorsätzlicher Schadenszufügung statt.

1.3 Beendigung

Im Zuge der Pandemielage, ohne gesonderte Vereinbarung, gilt:

Dem Arbeitgeber im Homeoffice auch weiterhin das Direktionsrecht nach § 106 GewO in Bezug auf den Arbeitsort zu. Er kann die Rückkehr in den Betrieb fordern, muss dabei aber auf eine angemessene Frist achten.

Im Übrigen ist die jeweilige Vereinbarung zu prüfen.

2. Homeoffice als „dauerhafte Einrichtung“?

Eine „dauerhafte Einrichtung bzw. Alternative“ zum klassischen Arbeitsplatz ist rechtlich darstellbar. Praktisch sind hier jedoch Vorteile und Nachteile gegeneinander abzuwiegen, die abseits rechtlicher Fragestellungen liegen.

entgeltfortzahlungsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der Pandemielage

Im Falle einer Erkrankung an Covid19 besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach Maßgabe der gesetzlichen, vertraglichen oder tarifvertraglichen Regelungen bzw. Bestimmungen.

Im Falle einer angeordneten Quarantäne gilt: Ist der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig und eine Tätigkeit im Homeoffice möglich wie darstellbar, besteht ein Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Eine Erstattung dieser Aufwendungen für den Arbeitgeber ist nach Maßgabe des IfSG nicht möglich.

Ist eine Tätigkeit im Homeoffice nicht möglich, so kommen Entschädigungsansprüche nach dem IfSG oder auch gegenüber dem Arbeitgeber in Betracht. Hier ist der konkrete Einzelfall zu prüfen, dies deshalb, als hier § 616 BGB und dessen evtl. erfolgter Abschluss im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag eine wichtige Rolle spielt.

Bei einem Urlaub im Risikogebiet gilt: Ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht nicht, ebenso wenig nach dem IfSG. Sollte der Arbeitnehmer eine Tätigkeit im Homeoffice ausführen können, so würde dies auch den Vergütungsanspruch auslösen.

Wir ein Urlaubsgebiet „während“ des Urlaubs zu einem Risikogebiet, so hat sich der Arbeitnehmer „unverschuldet“ in Quarantäne zu begeben. Es ist wiederum zu prüfen ob a) die Tätigkeit im Homeoffice ausgeübt werden kann oder b) ein Erstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber bzw. öffentliche Stellen infrage kommt.