

Homeoffice und mobiles Arbeiten rechtssicher gestalten

Von Dr. Felix Diehl



Vertragliche Vereinbarung zum Homeoffice

Gerade zu Beginn der Coronapandemie gab es oft kurzfristige und mündliche Verabredungen zur Arbeit im Homeoffice. Unternehmen und Beschäftigten ist jedoch dringend zu raten, solche „Gentle(wo)men’s Agreements“ mit einer (schriftlichen) vertraglichen Regelung auf eine rechtssichere Grundlage zu stellen. Geregelt werden sollten in einer Vereinbarung über Homeoffice vor allem folgende Punkte:

- Ausstattung und Kosten
- Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten
- Arbeitsschutz und Zutrittsrechte des Arbeitgebers
- Datenschutz und Nutzung von dienstlichen Geräten
- Versetzungsmöglichkeit und Widerrufgründe

Für die Ausstattung und Kosten i.Z.m. dem Homeoffice-Arbeitsplatz ist grundsätzlich der Arbeitgeber verantwortlich, jedenfalls soweit die Homeoffice-Tätigkeit vornehmlich im Interesse des Unternehmens liegt. Üblicherweise werden Unternehmen ihren Mitarbeitern erforderliche Einrichtungsgegenstände bereitstellen. Laufende Kosten, wie auf den Arbeitsplatz entfallende Miet- und Heizkosten, werden vielfach durch eine Aufwandspauschale abgegolten.



Die Coronapandemie zwang viele Unternehmen und Arbeitnehmer dazu, Homeoffice und mobiles Arbeiten in viel stärkerem Ausmaß als bislang zu erproben. Vielfach entwickelten Unternehmen spontan und kurzfristig pragmatische Lösungen, um aus der Not eine Tugend zu machen. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen in Sachen Homeoffice und anderer Formen mobilen Arbeitens und zeigt, was es braucht, um diese Lösungen rechtssicher einzuführen und zu gestalten.

Telearbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten

Auch wenn oft nicht trennscharf unterschieden wird, gibt es verschiedene Formen des Arbeitens außerhalb des Betriebs oder Büroarbeitsplatzes:

- Anders als „das Homeoffice“ regelt das Arbeitsschutzrecht ausdrücklich die **Telearbeit**: Nach § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sind Telearbeitsplätze vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich des Beschäftigten, über die eine vertragliche Vereinbarung getroffen wurde und deren Ausstattung der Arbeitgeber bereitgestellt und installiert hat. Zur Vereinbarung gehören danach auch die Dauer der Einrichtung und die wöchentliche Arbeitszeit. Gerade die eher spontane Tätigkeit im Homeoffice im Zuge der Coronapandemie dürfte i.d.R. nicht unter die enge Definition der Telearbeit fallen – zumindest zunächst nicht.
- Arbeitsplätze im **Homeoffice** hat oft der Arbeitnehmer eingerichtet. Nicht alle Voraussetzungen der Telearbeit sind hier erfüllt. Eine besondere Variante ist das „alternierende Homeoffice“ mit wechselnder Tätigkeit im Büro/ Betrieb und am heimischen Arbeitsplatz.
- Von großer praktischer Relevanz ist das **mobile Arbeiten**. Anders als bei der Telearbeit und beim Homeoffice fehlt die Festlegung eines festen Arbeitsplatzes. Der Mitarbeiter kann also frei entscheiden, z.B. von zuhause aus, im Café, in einem Hotel oder im Zug im Mobile Office tätig zu werden.



Kein Recht auf Homeoffice

Ein allgemeiner Anspruch von Arbeitnehmern zur Arbeit im Homeoffice besteht (noch) nicht. Das gilt auch während der Coronapandemie. Einschränkungen des Ermessens des Arbeitgebers wegen seiner Fürsorgepflicht käme nur in wenigen Ausnahmen in Betracht. Das wäre z.B. der Fall, wenn zum Infektionsschutz eine strikte Ausgangsbeschränkung verhängt würde. Nur wenn Arbeitgeber ihre arbeitsschutzrechtlichen Pflichten im Betrieb erheblich und dauerhaft verletzen, wäre denkbar, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz eigenmächtig ins Homeoffice verlagern. Auch aus der vorübergehenden Homeoffice Tätigkeit wegen der Coronapandemie folgt kein Anspruch für die Zukunft: Wie Arbeitgeber das Arbeiten während einer pandemiebedingten Ausnahmesituation gestalten, begründet keine betriebliche Übung, aus der Mitarbeiter Ansprüche herleiten könnten.

“My Home is my Castle”: Keine Pflicht zur Arbeit in eigenen vier Wänden

Umgekehrt besteht grundsätzlich auch keine Verpflichtung, im Homeoffice zu arbeiten. Schon wegen der verfassungsrechtlich garantierten Unverletzlichkeit der Wohnung nach Art. 13 Grundgesetz (GG) können Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer nicht einseitig anweisen, das Büro in ihren Privaträumen „einzurichten“. Nur in Ausnahmesituationen, wie während der Coronapandemie, ist in engen Grenzen und vorübergehend ein einseitiges Weisungsrecht zur Arbeit im Homeoffice denkbar, soweit die Sicherheit und Gesundheit des Mitarbeiters am Arbeitsplatz nicht anderweitig sichergestellt werden kann. Arbeitgeber sollten allerdings auch in solchen Sonderkonstellationen einvernehmliche Regelungen anstreben.

Arbeitsschutz

Auch bei der Arbeit im Homeoffice treffen Arbeitgeber die Pflichten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Jedenfalls soweit es sich um einen Telearbeitsplatz im dauerhaften Homeoffice handelt, muss der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. In einer Homeoffice-Vereinbarung sollte er ein Zutrittsrecht regeln.

Falls Mitarbeiter mobil tätig sind oder nur gelegentlich zuhause arbeiten, ist im Einzelfall und je nach Ausgestaltung zu prüfen, ob und in welchem Umfang die Pflichten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelten. Jedenfalls haben Mitarbeiter dann selbst größere Informations- und Mitwirkungspflichten. Beim mobilen Arbeiten kann der Arbeitgeber seine Verpflichtungen regelmäßig durch entsprechende Hinweise erfüllen.

Das Arbeitszeitgesetz gilt überall

Selbst wenn die Grenze zwischen Arbeit und Privatem im Homeoffice leichter verschwimmt, macht das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) keinen Unterschied zwischen der Tätigkeit zuhause oder im Betrieb. Die gesetzlichen Vorgaben zur täglichen Höchstarbeitszeit von i.d.R. acht Stunden, zu Pausen und zur Ruhezeit gelten gleichermaßen für die Tätigkeit im Homeoffice.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Bei der örtlichen Verlagerung des Arbeitsplatzes einzelner Mitarbeiter sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten, soweit es sich um Versetzungen oder Änderungskündigungen handelt. Besonders, wenn generelle Regelungen zur Arbeit im Homeoffice für die gesamte Belegschaft eingeführt werden sollen, berührt das mehrere Beteiligungsrechte des Betriebsrates. In diesem Fall kann es ratsam sein, unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Rahmenbetriebsvereinbarung abzuschließen, in der einheitlich geltende Regelungen für Homeoffice-Arbeitsplätze getroffen werden.

Blick in die Zukunft

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales legte im Oktober 2020 den Entwurf eines „Mobile Arbeit Gesetz“ vor, mit dem ein Rechtsanspruch auf jährlich (mindestens) 24 Tage im Homeoffice geschaffen werden sollte. Dieser Anspruch würde nach dem Entwurf allen Mitarbeitern nach sechsmonatiger Tätigkeit zustehen. Wegen Meinungsunterschieden innerhalb der Regierungskoalition ist jedoch nicht damit zu rechnen, dass kurzfristig eine gesetzliche Regelung verabschiedet wird. So ist abzuwarten, ob in der betrieblichen Praxis (weiterhin) die Gestaltungsmöglichkeiten genutzt werden und sich der Vormarsch flexibler Formen mobiler Arbeit auch in der Zeit nach Corona fortsetzt.

Dr. Felix Diehl ist Rechtsanwalt und Associate der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei Baker McKenzie im Frankfurter Büro. Er ist spezialisiert auf deutsches und internationales Individual- und Kollektivarbeitsrecht.



Dr. Felix Diehl

Dieser Beitrag ist erschienen im Newsletter 'Karriere-Jura', für dessen Bezug Sie sich [auf dieser Seite eintragen können](#).

Copyright: Karriere-Jura GmbH, [Karriere-Jura.de](#)

Kennen Sie den Newsletter Karriere-Jura?

Der kostenlose Newsletter Karriere-Jura bietet hilfreiche Informationen über den Arbeitsmarkt für Juristen, Fortbildungsmöglichkeiten, Tipps für Bewerbung und Vorstellungsgespräch sowie aktuelle Stellenangebote für Juristen und Rechtsreferendare.

Abonnieren

Für Stellensuchende

- Alle Stellenangebote
- Stellengesuch veröffentlichen
- Firmenprofile
- Sitemap

Für Stellenanbieter

- Stellenangebot veröffentlichen
- Personal
- Preisliste
- Werbeflächen
- Partnerprogramm

Kontakt

Karriere-Jura GmbH
Maximilianstraße 35a
80539 München, Germany
☎ +49.89.820 859-50
☎ +49.89.820 859-59
✉ info@karriere-jura.de