

Rechtliche Aspekte vom Homeoffice und mobilen Arbeiten – Chancen und Grenzen

Jour Fixe Reihe 'zukunftsfähige
Personalpolitik' am 08.12.2020 von
14:00 bis 16:00 Uhr

Kaarina Hauer
Abteilungsleiterin Rechtsberatung und Rechtspolitik



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Der rote Faden

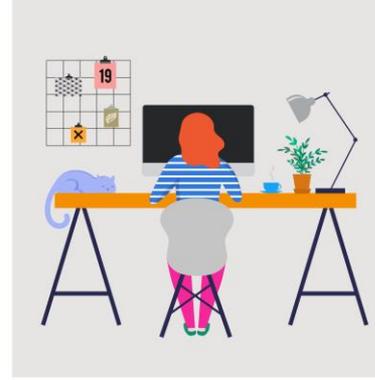
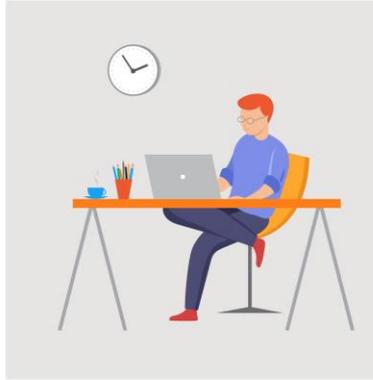
- 1. Was sind die Fragestellungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?**
- 2. Wie ist die Rechtslage?**
- 3. Was raten wir?**



Top 5 der Mitgliederfragen

- 1. Habe ich einen Anspruch aus dem HO zu arbeiten?**
- 2. Kann der Arbeitgeber mich kraft Direktionsrecht ins HO schicken oder wieder aus dem HO holen?**
- 3. Muss ich im HO immer erreichbar sein?**
- 4. Wer trägt die Kosten?**
- 5. Muss ich meinen Arbeitgeber in meine Wohnung lassen, um den Arbeitsplatz einzurichten?**

Worüber reden wir eigentlich?



Rechtsgrundlage für den Anspruch auf Erbringen der Arbeitsleistung aus dem Homeoffice

- 1. Gesetzlichen Regelungen**
- 2. Individualvereinbarung**
- 3. Betriebliche oder tarifvertragliche Vereinbarung**

Rechte des Arbeitnehmers

Hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf HO? - NEIN.

Warum ist das so?

Definition des Arbeitnehmerbegriffs § 611 a BGB –
Unternehmerische Freiheit und Weisungsrecht des
Arbeitgebers nach § 106 GewO

Rechte des Arbeitgebers

Kann der Arbeitgeber zum Homeoffice verpflichten?

– NEIN.

Wie weit geht das Ermessen des Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer einseitig anzuweisen, dauerhaft aus dem Homeoffice zu arbeiten? (LAG Berlin-Brandenburg, 14.11.2018 - 17 Sa 562/18)

- Eingriff in die Privatsphäre und privaten Ressourcen des Arbeitnehmers

Und was ist mit Corona?

Kann der Arbeitnehmer in solchen Ausnahmesituation wie einer Pandemie die Verrichtung der Arbeit von zu Hause aus verlangen?

Kann der Arbeitgeber im Rahmen eines erweiterten Weisungsrechts den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung aus dem Homeoffice verpflichten?

Entwicklung zu einer gesetzlichen Regelungen

1. **Grünbuch/Weißbuch „Arbeiten 4.0“ BMAS**
2. **Initiativankündigung des BMAS „Der Rechtsanspruch kommt“**
3. **Insgesamt gab es vor Corona sehr wenig Rechtsstreitigkeiten zum Homeoffice**
4. **-----Corona-Pandemie-----**
5. **„Der Erörterungsanspruch kommt“**

Aus „ein Recht auf Homeoffice“ wird ein Erörterungsanspruch - Die wichtigsten Änderungen (I)

- AN soll das Recht bekommen, seinen Wunsch nach regelmäßigem mobilen Arbeiten mit dem AG zu erörtern
- AG soll konkret auf die gewünschte Ausgestaltung des AN eingehen müssen
- Wird der Antrag abgelehnt, so ist dieser zu begründen und dem AN schriftlich mitzuteilen

Aus „ein Recht auf Homeoffice“ wird ein Erörterungsanspruch - Die wichtigsten Änderungen (II)

- Arbeitsschutz auch im HO
- Erfassung der gesamten täglichen Arbeitszeit zum Schutz des AN
- Rechte des BR und der TVP nicht eingeschränkt
- Voller Versicherungsschutz (bereits im ersten Entwurf enthalten)

Gut zu wissen

- Die Mitbestimmung entfällt nicht dadurch, dass der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern individuelle Vereinbarungen trifft.
- Der Arbeitgeber bleibt verantwortlich für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes
- Der Arbeitgeber bleibt verantwortlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Der Arbeitgeber bleibt verantwortlich für den Datenschutz

Fazit

Klare Regelungen sind bei der Vereinbarung vom Homeoffice und Mobilen Arbeiten notwendig.

... Nur... was sind die Mindestanforderungen? ...

Mindestanforderungen an eine Individualvereinbarung

1. Freiwilligkeit
2. Dauer des Homeoffice Einsatzes
3. Angemessene Ankündigungsfristen
4. Arbeitszeiterfassung sowie das Einhalten von Pausen und Ruhezeiten („Keine Experimente mit dem Arbeitszeitgesetz“ und ein Recht auf Nichterreichbarkeit)
5. Arbeitsausstattung und Kostenübernahme
6. Sicherstellung der Kontaktmöglichkeiten zu den Interessenvertretungen



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!