

Home-Office und Mobiles Arbeiten: Gestaltungsmöglichkeiten des BR



Ignatz Heggemann
Referent



Carsten Gläve
Referent

BR-Infonachmittag vom 23. Juli 2020
14:00 bis 16:00 Uhr

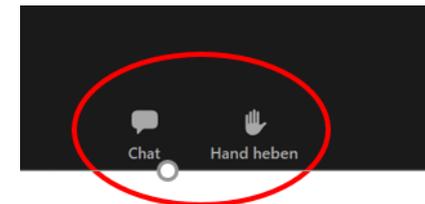
Digitaler BR-Infonachmittag



1. Die Mikrophone sind am Anfang auf „stumm“ geschaltet. Der Dozent und die Präsentation sind „groß“ zu sehen.
2. Fragen, die während des Vortrages auftauchen, können über die Funktion „Chat“ an den Moderator geschrieben werden.
3. Nach jedem Abschnitt wird der Moderator die gesammelten Fragen an den Dozenten adressieren.
4. Nach Ende der Präsentation (ca. 1,5 Stunden) werden die Mikrophone freigeschaltet und es können direkte Fragen an die Dozenten gestellt werden.
5. Wer einen Beitrag zur Diskussion hat, nutzt bitte die Funktion „Hand heben“



Tobias Schliemann
Moderator



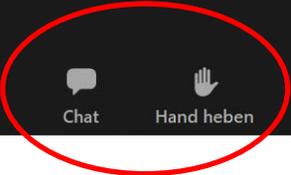


Zu Vollbildmodus wechseln



Tobias Schliemann

Audio-Einstellungen ^



Chat



Hand heben

Verlassen



A.

Grundsätze zum Home-Office / mobilem Arbeiten

B.

Individualarbeitsrecht

Anspruch, Kosten, Rückkehr, Arbeits- und Gesundheitsschutz,
Arbeitsstätten-VO, Aufwendungsersatzansprüche

C.

Kollektivrechtliche Gestaltungsrechte

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
Arbeitszeiterfassung, Kontakt zum Betrieb,
Unfallversicherung, Haftung, Datenschutz,



Grundsätze zum Home-Office / mobilem Arbeiten

A. Home-Office und Mobile Arbeit

Home-Office



- Durch den Arbeitgeber feste und komplett eingerichtete Arbeitsstätte
- Telearbeitsplatz, § 2 Abs. 7 ArbStättVO

→ Arbeitsstättenverordnung gilt

Mobile Arbeit



- Der Arbeitnehmer erledigt die Arbeit von unterschiedlichen Orten mobil und nicht dauerhaft
- Keine vom Arbeitgeber fest eingerichtete Arbeitsstätte

→ Arbeitsstättenverordnung gilt nicht

Grüße
AUS DEM
Homeoffice

Ca. 25 Prozent der Beschäftigten sind im Home-Office (April 2020)

Hubertus Heil vom 26.04.2020:

Bis Herbst Gesetzesentwurf mit Anspruch auf Home-Office

A. Home-Office und Mobile Arbeit

VORTEILE

- Aufwand für Pendeln zur Arbeitsstätte wird reduziert
- Berufliche und familiäre Verpflichtungen lassen sich besser koordinieren
- Die Arbeit kann flexibler eingeteilt werden.
- Die Arbeitsatmosphäre kann angenehmer gestaltet werden

NACHTEILE

- Soziale Isolation der Mitarbeiter
- Mangelnde Eingebundenheit in Arbeitsprozesse
- Entgrenzung der Arbeit
- Keine klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben

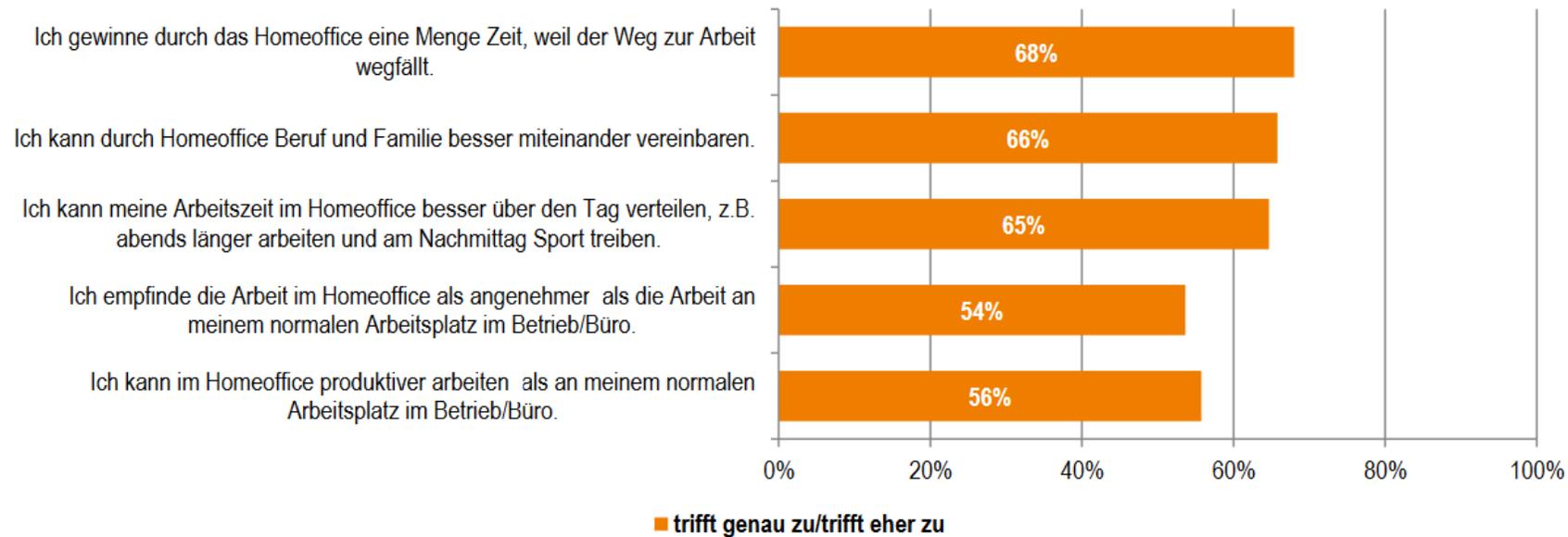
BEACHTEN:

Aufgrund der häufig unterschiedlichen individuellen Interessenlagen empfiehlt es sich als Betriebsrat die Interessen z. B. in Form eines Fragebogens zu ermitteln.

A. Home-Office und Mobile Arbeit

Vorteile von Homeoffice

Der Zeitgewinn durch den Wegfall von Pendelzeit ist der am häufigsten genannte Vorteil der Arbeit im Homeoffice. Die Arbeitszufriedenheit steigt:

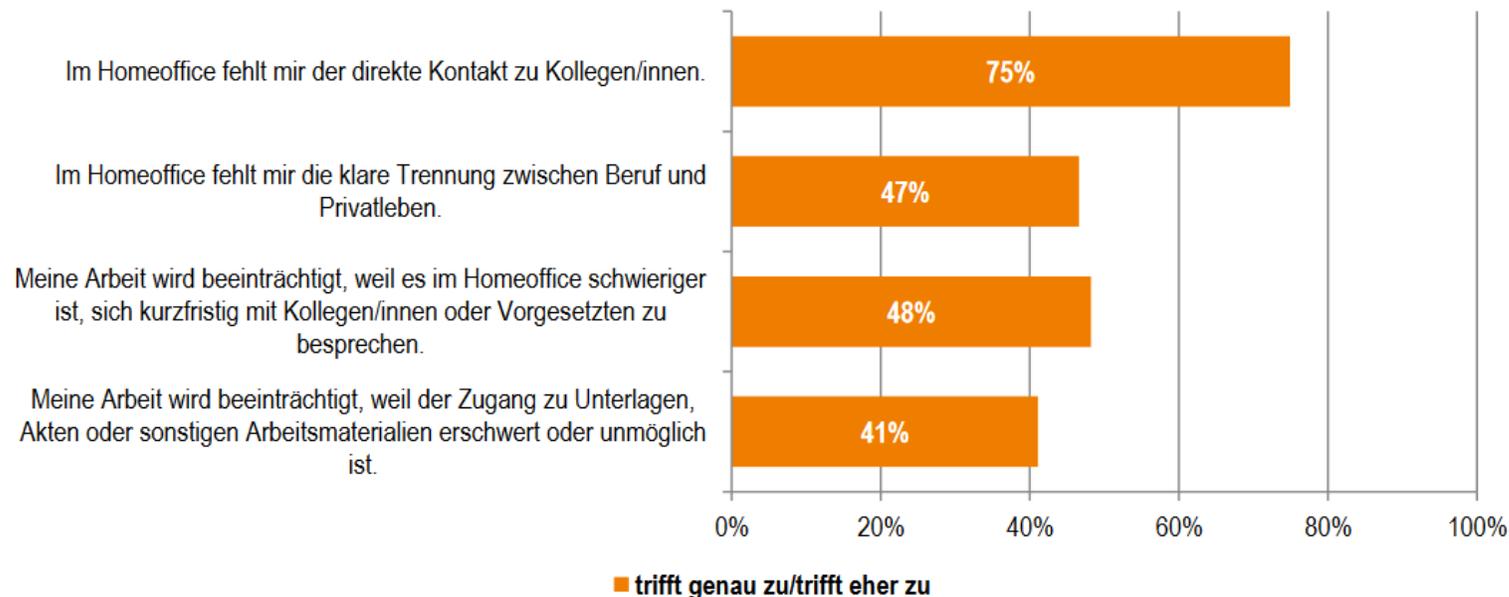


Aktuelle Studie der DAK vom 8. Juli 2020 „**Digitalisierung und Home-Office in der Corona Krise**“, abrufbar unter: <https://www.dak.de/dak/download/fohlen-2295280.pdf>

A. Home-Office und Mobile Arbeit

Nachteile vom Homeoffice

Der fehlende Kontakt zu den Kollegen/innen ist der am häufigsten genannte Nachteil der Arbeit im Homeoffice.



Aktuelle Studie der DAK vom 8. Juli 2020 „Digitalisierung und Home-Office in der Corona Krise“, abrufbar unter: <https://www.dak.de/dak/download/fohlen-2295280.pdf>



Individualarbeitsrecht

B. Individualarbeitsrecht

Anspruch des AN auf Home-Office?

- im Grundsatz: **nein**
- **kann (kollektiv-)vertraglich vereinbart werden**
- **Sonderfall:** bei Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes ist bei ordentlich unkündbaren Mitarbeitern nach dem „ultima ratio“-Prinzip durch den Arbeitgeber die Einrichtung eines „Heim-Arbeitsplatz“ zu prüfen. Ein Ausschluss kommt nur dann in Betracht, wenn speziell auf die Tätigkeit bezogene arbeitsorganisatorische Gründe diese im Hinblick auf die Durchsetzung des Gesamtkonzepts unzumutbar machten“ (BAG, Urteil vom 2. 3. 2006 - 2 AZR 64/05)

Fall: telefonisch durchgeführte technische Kundenberatung mit 17 Mitarbeitern, von denen etwa 10 in der Zentrale arbeiteten, während die übrigen Berater an verschiedenen anderen Standorten angesiedelt waren.

B. Individualarbeitsrecht

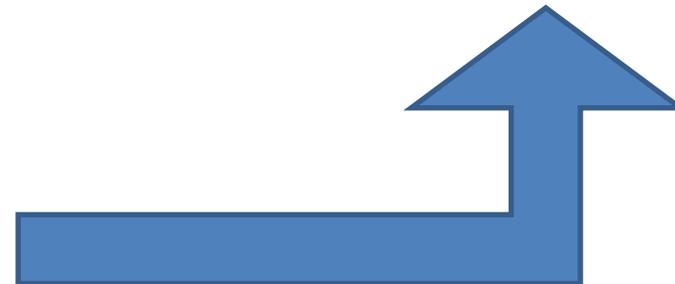
Anspruch des AG auf Arbeit im Home-Office?

DIREKTIONSRECHT

- AG entscheidet zwar grdsl. nach billigem Ermessen u.a. über den Ort der Arbeitsleistung (§ 611a BGB iVm § 106 GewO)
- **ABER:** der AG hat keine Verfügungsbefugnis über die Wohnung des AN (LAG Rheinland-Pfalz 18.12.2014 - 5 Sa 378/14)
- **einseitige** Anordnung ist **unwirksam**
- schickt der AG trotzdem nach Hause gerät er in Annahmeverzug

ARBEITSVERTRAG

- Anordnung Home Office auf Basis einzelvertraglicher Regelung möglich
- Vertragsänderung geht nur im gegenseitigen Einvernehmen



B. Individualarbeitsrecht

Änderungen im Homeoffice

Beendigung der Home-Office-Vereinbarung durch den AN

- Nur bei vereinbartem Widerrufs-/Kündigungsrecht
- Ohne Widerrufsrecht: strittig
- Besser: Vereinbarung befristen

Bei Umzug des AN

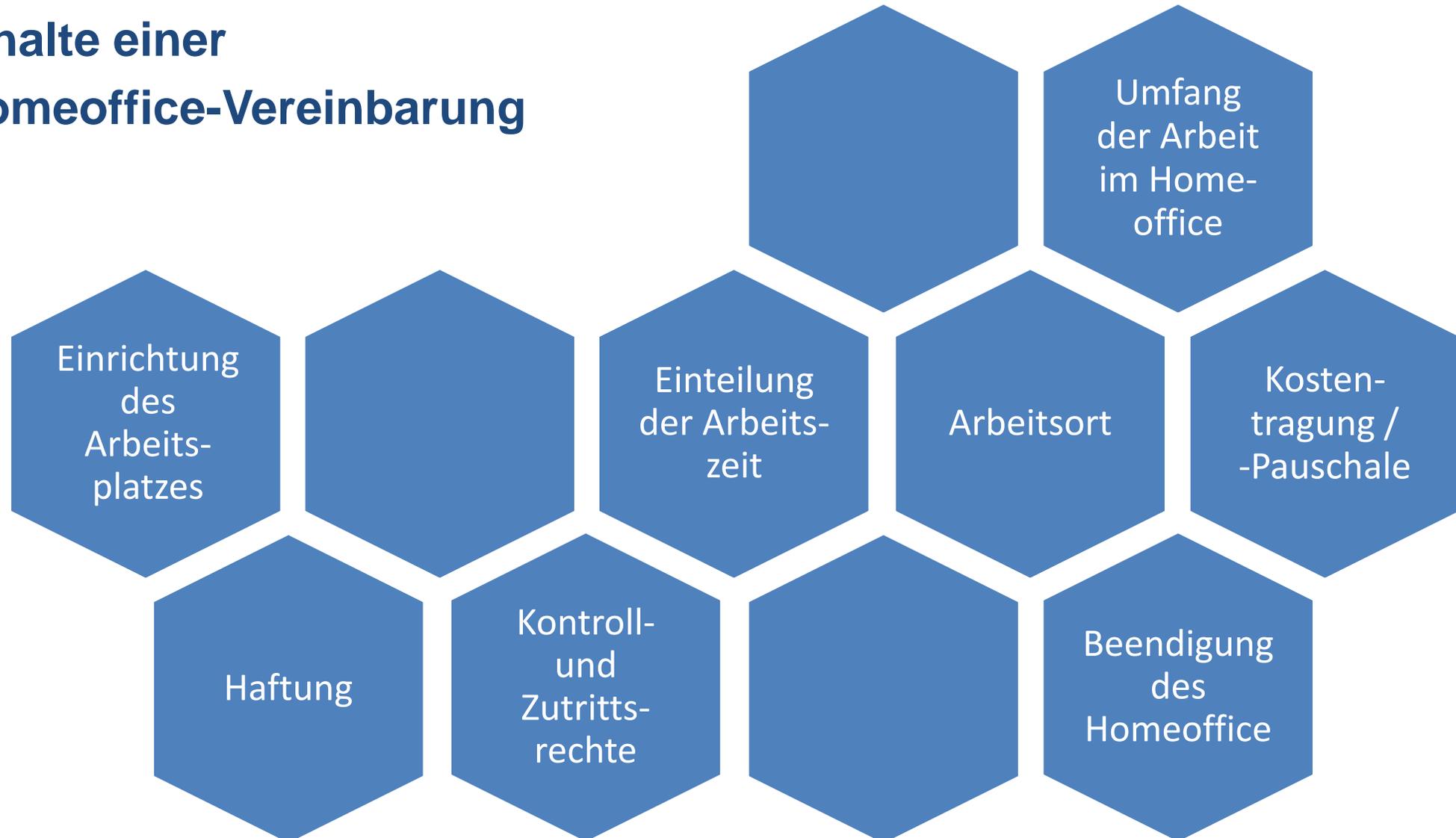
- Ein Umzug kann das Homeoffice unmöglich machen
→ Regelmäßig endet die Vereinbarung mit Umzug des AN

Beendigung der Home-Office-Vereinbarung durch den AG

- Bei Widerrufsrecht „unter Rücksichtnahme auf die Interessen der Gegenseite“ möglich
- Unwirksam: Widerrufsrecht ohne Rücksichtnahmepflicht
- Bei schlichter Versetzungsklausel: Rückkehr-Weisung muss billigem Ermessen entsprechen

B. Individualarbeitsrecht

Inhalte einer Homeoffice-Vereinbarung



B. Individualarbeitsrecht

Kosten im Homeoffice

Bei eigenen Kosten des AN:
Aufwendungsersatz nach
§ 670 BGB

§ 670 BGB kann vertraglich
abbedungen werden

**Grundsatz: AG muss
Arbeitsplatz und
Arbeitsmittel
bereitstellen**

Kostenübernahme für die
Nutzung privater Räume
möglich

Kostenübernahme für private
Unfallversicherung
→ Verhandlungssache

B. Individualarbeitsrecht

Arbeits- und Gesundheitsschutz

ArbSchG: Gefährdungsbeurteilung auch fürs Homeoffice

Informationsgewinnung des AG

- Besichtigung mit Zustimmung des AN oder
- Fragebogen an AN

SGB VII: Unfallversicherungsschutz

- Besteht auch im Homeoffice
- Aber: nicht für private Tätigkeiten
→ Private Unfallversicherung abschließen

ArbStättVO: gilt auch für die Arbeit im Homeoffice

EU-DSGVO und BDSG
→ Daten vor fremdem Zugriff schützen

BetrSichVO: Gilt auch für Betriebsmittel im Homeoffice

ArbZG: gilt auch im Homeoffice
→ Arbeitszeit erfassen

B. Individualarbeitsrecht

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Homeoffice als Arbeitsstätte

Wann gilt die Arbeitsstättenverordnung?

§ 2 Abs. 7 ArbStättV

Telearbeitsplätze sind **vom AG fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten**, für die der AG eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom AG erst dann eingerichtet, wenn AG 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 AG** oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereit-gestellt und installiert ist.

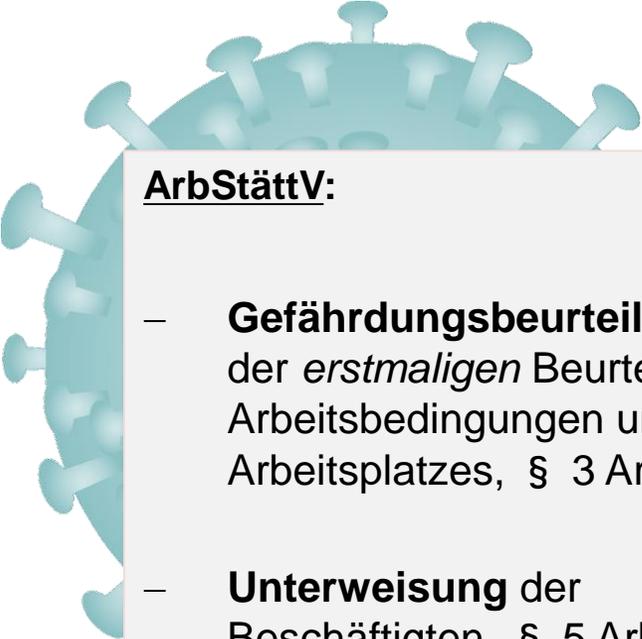
BEACHTEN:

Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 3 Nr. 1 ArbSchG erforderlich

B. Individualarbeitsrecht

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Homeoffice als Arbeitsstätte



ArbStättV:

- **Gefährdungsbeurteilung** bei der *erstmaligen* Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes, § 3 ArbStättV
- **Unterweisung** der Beschäftigten, § 5 ArbStättV
- Maßnahmen zur Gestaltung von **Bildschirmarbeitsplätzen**, **Anhang Nr. 6** ArbStättV

ArbSchG:

Grundpflichten des Arbeitgebers (§ 3 ArbSchG)

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.
- Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)

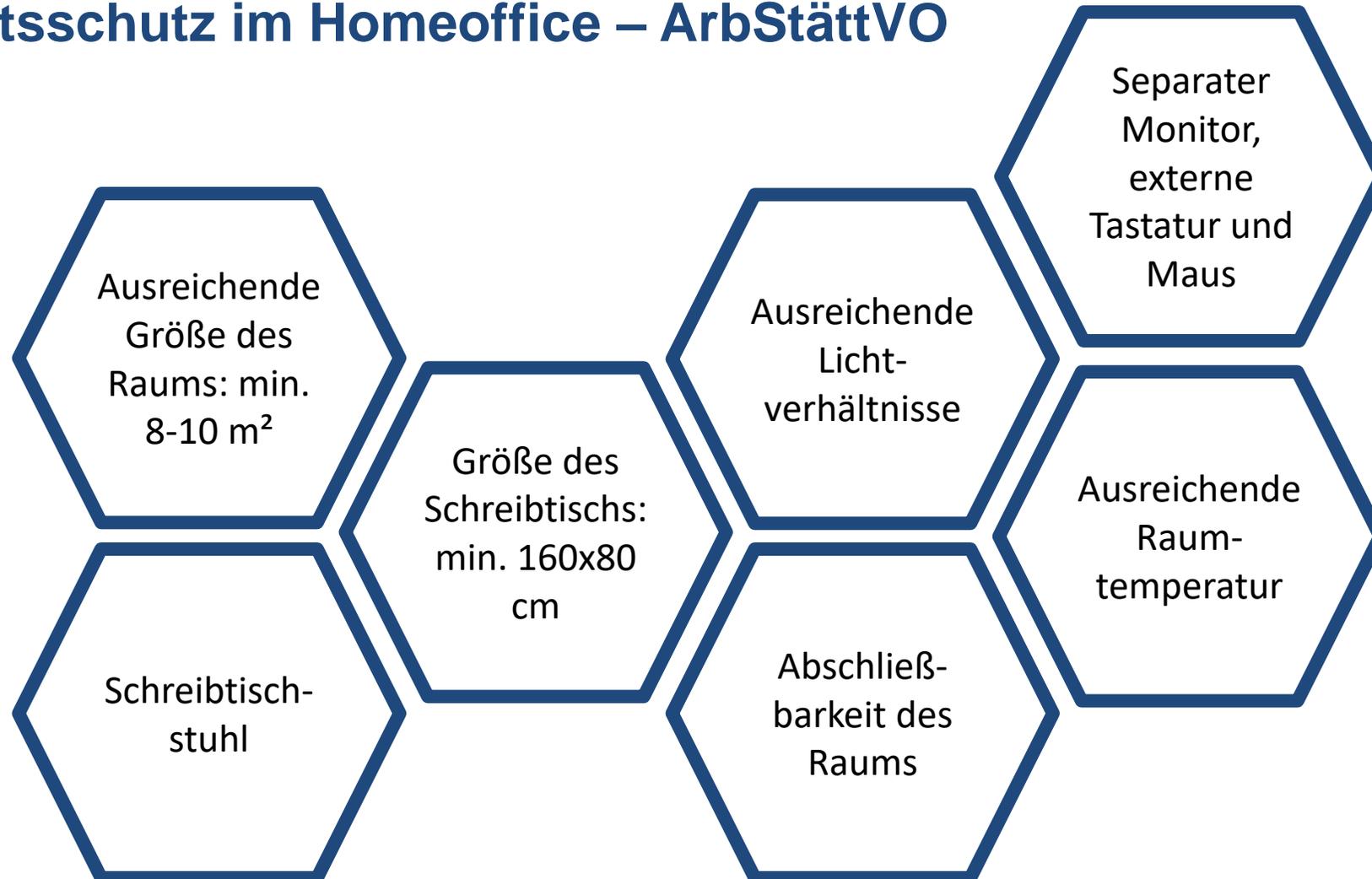
- insbesondere psychologische Belastungen und Besonderheiten des häuslichen Telearbeitsplatzes

Unterweisung (§ 12 ArbSchG)



B. Individualarbeitsrecht

Arbeitsschutz im Homeoffice – ArbStättVO



B. Individualarbeitsrecht

Arbeitsschutz im Homeoffice – Unfallversicherung

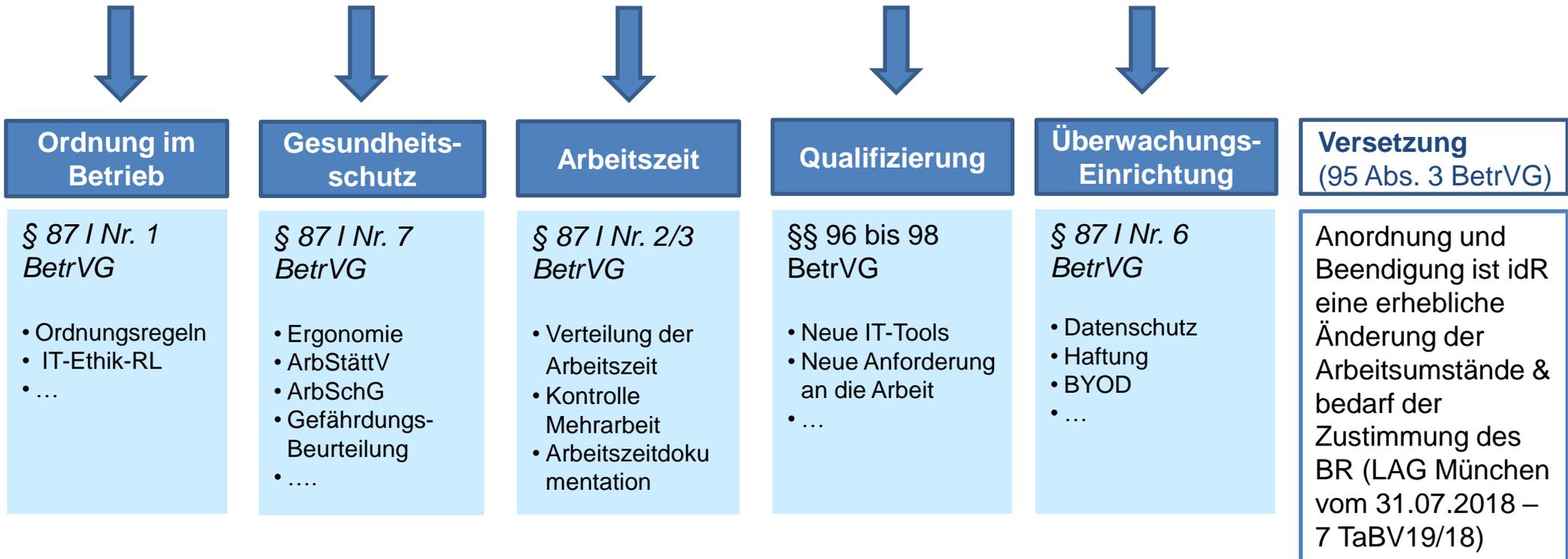
Gesetzliche Unfallversicherung bei Ausübung versicherter Tätigkeit (§ 8 Abs. 1 S. 1 iVm § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII); Haftung setzt aber mindestens voraus,

- dass der AN beim Erfüllen einer **eigenen objektiv bestehenden Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis** verunfallt ODER
 - der AN verunfallt, während er eine objektiv nicht geschuldete Verrichtung vornimmt, um einer **vermeintlichen Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis** nachzugehen, **sofern er annehmen durfte**, ihn treffe eine solche Pflicht bzw. er übe unternehmensbezogene Rechte aus dem Arbeitsverhältnis aus.
- **BSG v. 5.7.2016 – B 2 U 5/15 R:** Kein in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherter Betriebsweg, wenn im Home Office innerhalb des Wohngebäudes ein Weg zurückgelegt wird, um **einer „eigenwirtschaftlichen Tätigkeit“** nachzugehen (z.B. essen/trinken, Toilettengang).
 - Abschluss einer **privaten Unfallversicherung** ist empfehlenswert (aber ggf. geldwerter Vorteil)

Kollektivrechtliche Gestaltungsrechte

C. Kollektivrechtliche Gestaltungsrechte

Home-Office: Mitbestimmung des BR



C. Kollektivrechtliche Gestaltungsrechte

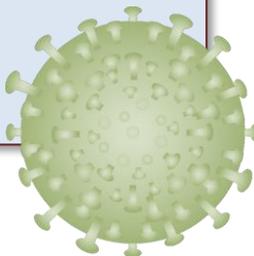
Eckpunkte einer kollektiven Regelung

NORMALERWEISE

- Definition Homeoffice/mobiles Arbeiten
- Voraussetzungen der Teilnahme
- Freiwilligkeit
- Organisation des mobilen Arbeitens
- Arbeits- und Kommunikationsmittel
- Gestaltung Homeoffice-Arbeitsplatz
- Technischer Support
- Ergonomie und Gesundheitsschutz
- Arbeitszeit und Zeiterfassung
- Erreichbarkeit und Reaktionszeit
- Kontakt zum Betrieb/Präsenzzeiten
- Rückkehr an betriebliche Arbeitsstätte
- Datenschutz
- Beteiligung des BR

FÜR DIE COVID-19-PANDEMIE

- Einrichtung Homeoffice für AN und AG **freiwillig** und nur **befristet**
- notwendige Arbeitsmittel (konkret benennen) werden **vom AG unentgeltlich zur Verfügung gestellt** bzw. sofern noch nicht vorhanden angeschafft
- Regelung, wie die Arbeitsmittel zu den AN nach Haus gelangen
- AN hat dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsmittel **vor dem Zugriff durch Dritte geschützt** sind
- Technischer Support
- **Aufwandspauschale**
- Definition Widerrufsgründe



C. Kollektivrechtliche Gestaltungsrechte

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

§ 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG

(...) Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften

Erzwingbares Mitbestimmungsrecht des BR zur Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere:

- **Arbeitsschutzgesetz**
- **Arbeitsstättenverordnung**
- **Sonstige**

C. Kollektivrechtliche Gestaltungsrechte

2. Arbeitszeiterfassung

§ 87 Abs. 1 Ziffer 2/3 BetrVG

(...) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;

- Das Mitbestimmungsrecht erfasst auch die Zeiterfassung
 - da andernfalls eine Kontrolle des ArbZG und einer BV Arbeitszeit im Home-Office nicht effektiv möglich ist (vgl. für Vertrauensarbeitszeit: LAG Berlin 7 TaBV 1471/05 sowie LAG Niedersachsen 1 TaBV 53/13)
 - darüber hinaus MBR aus Gesundheitsschutz: § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG iVm § 31 Abs. 2 GrCh

C. Kollektivrechtliche Gestaltungsrechte

2. Arbeitszeiterfassung

ArbZG

- ArbZG mit Vorschriften zu Höchstarbeitszeiten (8 bzw. 10 Stunden), Ruhepausen & Ruhezeiten (11 Stunden) gelten auch im Homeoffice
- AG muss durch eine entsprechende Organisation & Struktur der Arbeit gewährleisten, dass die Aufgaben innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit erledigt werden können und es **nicht zu einer Entgrenzung der Arbeitszeiten** sowie einem **Verwischen der Grenzen zw. Arbeits- und Freizeit-/ Privatleben** kommt.

NEUE “CORONA-REGELUNGEN”

- **bis 31. Juli 2020** sind in **systemrelevanten Berufen** längere Arbeits- und kürzere Ruhezeiten erlaubt (COVID-19-ArbZV)
- tägliche ArbZ bis zu 12 Stunden soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende, organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann
- Verkürzen Ruhezeit um bis zu 2 Stunden
- Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

C. Kollektivrechtliche Gestaltungsrechte

3. Kontakt zum Betrieb

Wichtig u.a. wg.:

- Soziale Kontakte, kollegialer Austausch, Teamzugehörigkeit
- Selbstverwirklichung durch Arbeit (mit anderen)
- Karrierechancen
- Kontakt & Kommunikation mit BR

Regelungsansätze

- Kein Vollzeit-Home-Office (durch zeitliche Begrenzung)
- Kontakt durch Videokonferenz-Tools, Intranet

C. Kollektivrechtliche Gestaltungsrechte

4. Datenschutz

§ 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG

Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen

- Erzwingbares Mitbestimmungsrecht des BR nur bei Überwachungseinrichtungen, nicht beim „Datenschutz“
- **Der AG bleibt datenschutzrechtlich Verantwortlicher i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DS-GVO**
 - hat für die Umsetzung der datenschutzrechtlichen Vorgaben nach der DS-GVO zu sorgen und haftet im Außenverhältnis gegenüber Dritten bei Verstößen
 - hat die Verpflichtung, alle technischen und organisatorischen Maßnahmen zu ergreifen, die für den Schutz von personenbezogenen Daten erforderlich sind (Art. 32 DS-GVO)

C. Kollektivrechtliche Gestaltungsrechte

4. Datenschutz

Regelungspunkte

- Nutzung privater Endgeräte (sehr kritisch)
- Aufbewahrung von Unterlagen in einem abschließbaren Raum/Schrank
- keine Speicherung von betrieblichen Daten auf privaten Endgeräten
- kein Zugang anderer Personen auf die Unterlagen
- Zugriff auf Systeme des Arbeitgebers nur über einen sicheren Remote-Zugang, etwa ein Virtual Private Network (VPN)
- Vernichtung eventueller Ausdrucke mit vertraulichen Informationen, wenn sie nicht mehr benötigt werden (z. B. mittels Aktenvernichter mit Partikelschnitt P-4)
- Aktivierung der automatischen Bildschirmsperre beim Verlassen des Arbeitsplatzes
- kein Ausdruck betrieblicher Dokumente
- Verbot der Weiterleitung beruflicher Mails auf private Accounts
- Kennwortschutz des Betriebssystems
- Meldung von Störungen oder Auffälligkeiten bei der EDV-Nutzung

Diskussion / Fragen / Kommentare



Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!



Kanzlei Gaidies Heggemann und Partner
Mönckebergstraße 17
20095 Hamburg

Tel.: 040 – 280 886 14
sitek@gsp.de
www.gsp.de.de