

BRANDI

RECHTSANWÄLTE

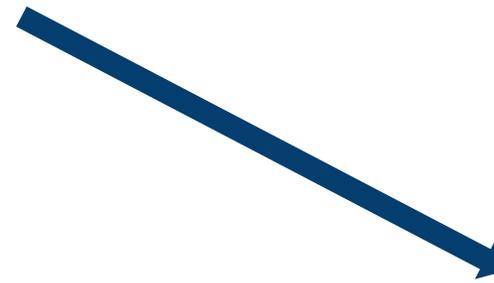
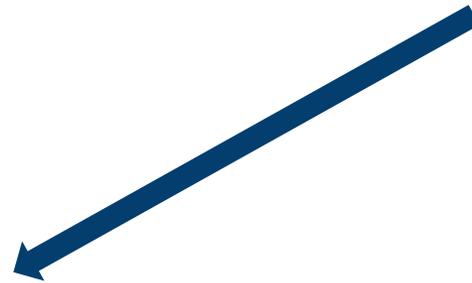
The background of the lower half of the slide features a row of silhouettes of people's legs and feet, suggesting a group of people standing together. The silhouettes are in a dark blue color, matching the overall theme of the slide.

MOBILES ARBEITEN –
WAS SAGT DER GESETZGEBER?



Vortrag von Dr. Sören Kramer
im Dietrich-Bonhoeffer-Berufskolleg
am 16. Januar 2023

Der AN erbringt seine
Arbeitsleistung außerhalb des Betriebs,
ohne dass dies durch die Eigenart der Arbeitsleistung bedingt ist.



Home-Office:

AN arbeitet in der eigenen Wohnung

Sonderfall:

Telearbeit i.S.d. ArbStättV

mobiles Arbeiten:

AN hat keinen festen Arbeitsplatz
(weder im Betrieb noch zuhause)

Sonderfall:

mobiles Arbeiten „On-site“:
AN hat arbeitet im Betrieb eines
Fremdunternehmens (z.B. Kunde des AG)

Home-Office (1)

je nach Vereinbarung ausschließlich zu Hause oder alternierend

kein gesetzlicher Anspruch des AN;

bis 19.03.2022 § 28b (4) IfSG:

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine **zwingenden betriebsbedingten Gründe** entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits **keine Gründe** entgegenstehen.

§ 2 Abs. 2 Nr. 6 SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung (n.F.): Prüfungspflicht des AG – „mehr nicht!“
(gilt bis 07.04.2023)

AG kann demgegenüber aber auch keine Arbeit im Home-Office anordnen (Art. 13 GG).

Es existieren weder allgemeine gesetzliche Definitionen noch gesetzliche Regelungen über die Ausgestaltung. Es sind lediglich einzelne Aspekte geregelt, z.B. Arbeitssicherheit und Mitbestimmung.

Home-Office (2)

§ 2 (7) ArbStättV

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

§ 3 ArbStättV: **erstmalige Gefährdungsbeurteilung**

§ 6 ArbStättV: **Unterweisung** des AN

Anhang 6 zur ArbStättV: Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

Fragen der Unfallversicherung

regelungsbedürftige Themen (1)

Anspruch des AN?

Dauer der Vereinbarung

alternierend oder ausschließlich (vgl. auch § 2 Abs. 1 S. 2 Ziff. 4 NachwG)

wöchentliche / monatliche **Arbeitszeit im Home-Office** (nach Tagen oder Stunden); regelhaft oder nach Abstimmung mit Vorgesetztem und/oder Kollegen

Rückruf / Widerruf / Weisungsrecht

räumliche Mindestanforderungen (grds. geeignet, beheizbar, lüftungsfähig, trocken, Tageslicht, abschließbar)

bei Miete: **Zustimmung des Vermieters** / Rechtsfolgen bei Kündigung des Mietvertrages?

regelungsbedürftige Themen (2)

Arbeitszeit – Arbeitszeiterfassung:

- Es gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes!
- Einhaltung des ArbZG und Erfassung der Arbeitszeit: Delegation auf AN
- Zeiten der Erreichbarkeit definieren

Arbeitssicherheit (ArbStättV)

- geeignete Bildschirme
- kippsicherer Stuhl / Schreibtisch
- Beleuchtung
- u.a.m.

Arbeitsmittel stellt der AG; BYOD?; **Ausschluss der privaten Nutzung**

Raumkosten: rechtlich ungeklärt; typischerweise keine Kostentragung durch den AG

- **Europäische Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG):**
 - Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden pro Woche
 - Ruhepause nach sechs Stunden Arbeitszeit
 - Mindestruhezeit von 11 Stunden in einem Zeitraum von 24 Stunden
 - Zusätzliche wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden
 - Mindestens vier Wochen bezahlter Erholungsurlaub
- noch weitergehend das deutsche **Arbeitszeitgesetz:**
 - max. acht Stunden tägliche Arbeitszeit
 - Verlängerung auf zehn Stunden möglich, wenn Ausgleich binnen sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen
 - Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen

regelungsbedürftige Themen (3)

Kontrollrechte des AG:

- Erstbegehung für Gefährdungsbeurteilung und technische Unterweisung
- Begehung des Arbeitsplatzes durch AG oder Beauftragte nur nach Zustimmung des AN

Datenschutz:

- nach Einweisung und technischer Einrichtung: Verantwortung des AN!
- Nutzung eines gesicherten Zugangs bei Zugriff auf EDV des AG
- Geheimnisschutz (Passwörter, kein Zugriff Dritter etc.)

Mobile Arbeit

nach Vereinbarung ausschließlich mobil oder alternierend

kein gesetzlicher Anspruch

Wenn kein fester Arbeitsplatz mehr besteht, gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht!

AG kann keine mobile Arbeit anordnen.

Es existieren weder allgemeine gesetzliche Definitionen noch gesetzliche Regelungen über die Ausgestaltung. Es sind lediglich einzelne Aspekte geregelt, z.B. Mitbestimmung.

Fragen der Unfallversicherung

regelungsbedürftige Themen

Anspruch des AN? Im Zweifel: doppelte Freiwilligkeit.

Dauer der Vereinbarung

alternierend oder ausschließlich (vgl. auch § 2 Abs. 1 S. 2 Ziff. 4 NachwG)

Arbeitszeit der mobilen Arbeit (nach Tagen oder Stunden); regelmäßig oder nach Abstimmung mit Vorgesetztem und/oder Kollegen

Arbeitszeit – Arbeitszeiterfassung:

- Es gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes!
- Einhaltung des ArbZG und Erfassung der Arbeitszeit: Delegation auf AN
- Zeiten der Erreichbarkeit definieren

Arbeitsmittel stellt der AG; BYOD?; **Ausschluss der privaten Nutzung**

Datenschutz:

- nach Einweisung und technischer Einrichtung: Verantwortung des AN!
- Nutzung eines gesicherten Zugangs bei Zugriff auf EDV des AG
- Geheimnisschutz (Passwörter, kein Zugriff Dritter etc.)

betriebliche Mitbestimmung:

§ 87 Abs.1 Nr. 14 BetrVG: Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

§ 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG: Ordnung im Betrieb

§ 87 Abs.1 Nr. 2 BetrVG: Verteilung der Arbeitszeit

§ 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG: technische Einrichtungen

§ 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG: Gesundheitsschutz

§ 99 BetrVG: Versetzung

§ 111 BetrVG: Einführung neuer Arbeitsmethoden; wesentliche Änderung der betrieblichen Organisation



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

HABEN SIE NOCH FRAGEN?



Dr. Sören Kramer

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 5231 9857 - 0

F +49 5231 9857 - 50

E soeren.kramer@brandi.net