



Homeoffice und mobiles Arbeiten nach Corona



–
DR. DORIS GEIERSBERGER
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Mediatorin



–
KARSTEN BOSSOW
Fachanwalt für Arbeitsrecht
und Medizinrecht



–
STEPHANIE GREVE
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Nach § 28 b Abs. 7 Infektionsschutzgesetz hat der Arbeitgeber 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. Diese Regelung gilt nach aktuellem Stand noch bis zum 30.06.2021.

Bei einer (teilweisen) Erbringung der Arbeitsleistung an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung handelt es sich um das sog. „Homeoffice“. Daneben gibt es auch die Möglichkeit, durch Zurverfügungstellung von mobilen Endgeräten, die Arbeitsleistung an typischerweise wechselnden Orten außerhalb des Betriebs zu erbringen (z.B. auf Reisen im Zug, im Hotel, im Café u.a.), sog. „mobiles Arbeiten“.

Nach Außerkrafttreten der o.g. Regelung gibt es keinen allgemeinen Rechtsanspruch (mehr) auf Homeoffice und auch nicht auf mobiles Arbeiten. Entsprechende Bestrebungen des Bundearbeitsministers waren bislang nicht erfolgreich. Ein Anspruch könnte sich jedoch aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder aber dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben – also dann, wenn andere Beschäftigte gänzlich im Homeoffice arbeiten, ohne dass dafür ein besonderer Grund vorliegt. Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien sind immer möglich.

Sofern eine Tätigkeit im Homeoffice oder aber mobiles Arbeiten erfolgt, gehen damit für den Arbeitgeber nicht zu unterschätzende Verpflichtungen einher:

Beim Homeoffice ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, auf seine Kosten den gesamten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen (Bürostuhl, Laptop nebst Software, Drucker, Mobiltelefon u.a.). Bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes

muss er zudem die Arbeitsstättenverordnung beachten und die dortigen Regelungen umsetzen. Beim mobilen Arbeiten ist zwar die Arbeitsstättenverordnung nicht anwendbar, aber auch hier sind die erforderlichen Arbeitsmittel (wie Laptop nebst Software und / oder Mobiltelefon, Headset) durch den Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Erfolgt keine Zurverfügungstellung durch den Arbeitgeber, haben Beschäftigte u.U. einen Aufwendungsersatzanspruch. Insbesondere auch aus Datenschutzgründen sollte der Arbeitgeber jedoch die Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, da er für geeignete Schutzvorkehrungen Sorge zu tragen hat.

In beiden Bereichen ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz) vorzunehmen und die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während der Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen (§ 12 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz). Daneben gilt die Betriebssicherheitsverordnung.

Selbstverständlich sind auch bei Tätigkeiten außerhalb des Betriebes die vereinbarten Arbeitszeiten ebenso wie Pausen und Ruhezeiten und sonstige Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz und / oder Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen einzuhalten.

Vor dem Hintergrund der vorstehenden Verpflichtungen ist es empfehlenswert, die getroffenen Vereinbarungen sowie die Rechte und Pflichten beider Parteien in einem schriftlichen Vertrag oder bei allgemeinem Regelungen für alle Beschäftigten und Existenz eines Betriebsrats in einer Betriebsvereinbarung festzuhalten. Darin sind insbesondere Regelungen zu folgenden Bereichen zu treffen: Arbeitsmittel, Datenschutz, Haftung, Kostentragung, Zeitanteile Büro / Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten und Arbeitszeitdokumentation, Arbeitsschutzregelungen, Geltungsdauer / Befristung bzw. Widerrufsmöglichkeiten.

Geiersberger ■ Glas

Rechtsanwälte und Fachanwälte
Rostock ■ Schwerin

–
KONTAKT:

Doberaner Straße 10-12, 18057 Rostock
Tel. 0381 4611980, Fax. 0381 46119811
kanzlei@geiersberger.de
www.geiersberger.de