



Homeoffice Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Fachvortrag am 17. November 2021

Arbeit 4.0 – Was kann, was darf, was muss?

Rechtsanwalt Jörg Thoma



Recht auf Mobiles Arbeiten/Homeoffice?

- § 106 GewO: Arbeitgeber kann den Arbeitsort festlegen (sogenanntes Weisungsrecht)
- Ein “Recht” auf Home-Office kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einer Tarif- oder Betriebsvereinbarung ergeben
- Tarif- oder Betriebsvereinbarungen haben Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten
- Zum 30.06.2021 abgelaufene Corona-Arbeitsschutzverordnung gab kein Individualrecht auf Durchsetzung eines Homeofficearbeitsplatzes; rein arbeitsschutzrechtliche Verpflichtung zum Angebot eines Homeoffice-Arbeitsplatzes bei Eignung und keinen entgegenstehenden betrieblichen Gründen (Entscheidung traf der Arbeitgeber)
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann dazu führen, dass Arbeit außerhalb des Betriebes gestattet werden muss, z.B. Arbeitnehmer gehört einer Risikogruppe an
- Jedoch: keine einseitige Festlegung durch Arbeitnehmer möglich!
- Corona-Arbeitsschutzverordnung steht vor einer Neufassung!



Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Arbeiten im Homeoffice?

- Der Ort der Arbeitsleistung richtet sich nach dem Arbeitsvertrag
- Direktionsrecht nach § 106 GewO erstreckt sich nicht auf Tätigkeit im häuslichen Bereich
- Arbeiten im Homeoffice setzt grundsätzlich das Einverständnis des Mitarbeiters voraus – dies kann ggfs. bereits im Arbeitsvertrag geregelt sein
- Grundlage kann auch eine Betriebsvereinbarung sein
- Einseitige Einführung oder Zwang zum Homeoffice grds. nicht möglich
- Absolute Ausnahme: Notfälle mit unverhältnismäßigem Schaden (Corona?)
- Corona-Arbeitsschutzverordnung sah Ablehnungsrecht nur bei triftigen Gründen vor
- in aller Regel also Abschluss einer Vereinbarung - auch stillschweigend möglich – erforderlich
- Bei stillschweigendem Vertrag oftmals viele Fragen ungeklärt



Arbeitsvertragliche Grundlagen

- Regelungsgegenstände:
 - Arbeitsort
 - Arbeitszeit inkl. Kontrollregelung
 - Kosten der Arbeitsmittel
 - Arbeitsschutz
 - Zutrittsrecht
 - Datenschutz
 - Haftung
- Beendigungsregel oder Befristungsregelung mit in den Vertrag aufnehmen!



Arbeitsvertragliche Grundlagen

- Insbesondere Arbeitszeit:
- i.d.R. wird Vertrauensarbeitszeit vereinbart
- § 16 ArbZG regelt aber Aufzeichnungspflicht von mehr als 8 Stunden täglich.
- Aufzeichnungspflicht kann auf Arbeitnehmer delegiert werden
- Kontrolle durch Arbeitgeber zwingend erforderlich!
- Wenn Arbeitgeber Verstöße gegen Arbeitszeit bzw. Arbeitszeitgesetz (Sonntagsarbeit; Feiertagsarbeit; Pausen; Ruhezeiten) feststellt:
 - Einschreiten zwingend erforderlich!!!



Kosten beim heimischen Büro?

- Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber alle Aufwendungen, die der Arbeitnehmer für seine Arbeit - auch im Homeoffice - tätigt.
- beispielsweise für Kommunikationskosten (Telefon usw.) und Büromaterial, aber auch Anschaffung von ergonomischen Stühlen und Tischen.
- Es können aber auch abweichende Regelungen getroffen werden, so zum Beispiel, dass der Arbeitnehmer eigene Geräte, Internetanschluss oder Stromverbrauch auf eigene Kosten benutzt.
- Ggfs. können auch hierfür Pauschalen vereinbart werden
- Solche Regelungen sollten unbedingt schriftlich vereinbart werden.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Jörg Thoma

stellv. Hauptgeschäftsführer

Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V.

Zwischen beiden Bleichen 7

26721 Emden

Tel.: 04921-397120

Fax: 04921-24509

E-Mail: joerg.thoma@agv-ostfriesland.de

Internet: <http://www.agv-ostfriesland.de>