



# News für Arbeitgeber

Ausgabe 12

Praxisleitfaden Homeoffice

Mai 2019

**Von Homeoffice, Telearbeit oder häuslicher Telearbeit spricht man, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise außerhalb der Arbeitsstätte erbringen. Prognosen zeigen, dass immer mehr Arbeitnehmer Homeoffice-Arbeitsplätze in Anspruch nehmen, was einhergeht mit der wachsenden Digitalisierung der Arbeitswelt. Daher widmen wir uns in dieser Ausgabe den arbeitsrechtlichen Herausforderungen, die Arbeitgeber beachten sollten.**

Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung einseitig vorgeben, sofern sich nicht aus Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifvertrag oder dem Gesetz etwas anderes ergibt. Daher hat der Arbeitnehmer auch keinen Rechtsanspruch, die Arbeit im Homeoffice auszuüben.

Andererseits kann der Arbeitgeber aber auch nicht ohne Weiteres bestimmen, dass ein Arbeitnehmer von seiner Wohnung aus arbeiten muss. Denn damit würde der Arbeitgeber die nach Art. 13 Grundgesetz geschützte Wohnung des Arbeitnehmers zweckentfremden. Eine Homeoffice-Tätigkeit ist daher nur möglich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich hierauf verständigen.

Auch sollte geklärt werden, wer die Kosten für die Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes trägt. Denn unter Umständen hat der Arbeitnehmer einen Erstattungsanspruch nach § 670 BGB.

Bei dieser Klärung sollten Arbeitgeber berücksichtigen, dass sie keine Zugriffsrechte vorschreiben können, wenn Arbeitnehmer mit ihren eigenen Computern arbeiten. Über dies sind die zahlreiche Vorschriften zur Gestaltung des Arbeitsraumes und des Arbeitsplatzes aus dem Arbeitsschutzgesetz und der Verordnung über Arbeitsstätten zu beachten.

Es kann auch nicht dem Arbeitnehmer überlassen werden, die erforderlichen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz umzusetzen. So kann es erforderlich sein, dass der Arbeitgeber die außerbetriebliche Arbeitsstätte des Arbeitnehmers in Augenschein nehmen muss. Alternativ kann der Arbeitgeber auch die erforderlichen Informationen beim Arbeitnehmer abfragen, denn nach § 15 ArbSchG ist der Arbeitnehmer zur Mitwirkung und Auskunft verpflichtet.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten werden bei Tätigkeiten im Betrieb von der gesetzlichen Unfallversicherung abgedeckt. Ob die gesetzliche Unfallversicherung auch bei Homeoffice-Tätigkeiten greift, hängt im Wesentlichen davon ab, ob ein innerer Zusammenhang zwischen dem zum Unfall führenden Geschehen und der betrieblichen Tätigkeit besteht. Aus Arbeitnehmersicht wäre eine private Unfallversicherung daher durchaus lohnenswert.

draxinger

rechtsanwalts-gesellschaft mbh

Julius-Reiber-Straße 15  
64293 Darmstadt

Phone: +49 6151 870 945-0  
Fax: +49 6151 870 945-9

welcome@draxinger-law.de  
www.draxinger-law.de



Wohnt der Arbeitnehmer zur Miete, stellt sich die Frage, ob vom Vermieter eine Genehmigung für die Homeoffice-Tätigkeit erforderlich ist. Diese wird dann benötigt, wenn die Tätigkeit mit einer Außenwirkung verbunden ist, beispielsweise durch Kundenverkehr oder Warenlieferungen.

Das bisher häufigste Arbeitszeitmodell für Homeoffice ist die Vertrauensarbeitszeit, in der der Arbeitnehmer selbst - gegebenenfalls unter Berücksichtigung von Kernarbeitszeiten - bestimmt, wie er seine Arbeitszeit legt. Nach dem [jetzigen Urteil des Europäischen Gerichtshofs](#) müssen zukünftig zum Schutz von Arbeitnehmerrechten jedoch sämtliche Arbeitszeiten erfasst werden. Der deutsche Gesetzgeber ist nun in der Pflicht, ein Gesetz umzusetzen, wonach Arbeitgeber verpflichtet sind, ein Zeiterfassungssystem einzurichten. Der Arbeitnehmer sollte jedoch unbedingt bereits jetzt ein Arbeitszeitkonto einführen, denn dieses bietet sich schon allein deshalb an, weil [den Arbeitgeber auch beim Homeoffice die Kontrollpflicht zur Einhaltung von Höchst-arbeitszeit, Ruhezeit und Ruhepausen trifft](#).

Durch die Auslagerung des Arbeitsplatzes hat der Arbeitgeber außerdem weitreichende datenschutzrechtliche Bestimmungen einzuhalten. So muss der Arbeitgeber insbesondere Art. 25 Abs. 2 DSGVO beachten, wonach er geeignete technische und organisatorische Maßnahmen treffen muss, die sicherstellen, dass nur personenbezogene Daten, deren Verarbeitung für den jeweiligen bestimmten Verwendungszweck erforderlich ist, verarbeitet werden. Daher sollte dem Arbeitnehmer vorab erklärt werden, welche Pflichten ihn treffen. Zusätzlich sollte vereinbart werden, ob der Arbeitsraum beispielsweise für Dritte verschlossen bleiben muss.

Auch sollte der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats berücksichtigen, denn nach § 5 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat ausdrücklich auch für Arbeitnehmer in Homeoffice zuständig.

Zwar ist die Entscheidung, ob Homeoffice grundsätzlich angeboten wird, nicht mitbestimmungspflichtig und fällt auch nicht in das Initiativrecht des Betriebsrats. Sobald sich der Arbeitgeber jedoch dazu entschlossen hat, Homeoffice anzubieten, müssen verschiedene Beteiligungsrechte des Betriebsrats beachtet werden. Denn bereits in der Planungsphase besteht ein allgemeiner Unterrichtsanspruch nach § 80 Abs. 2 BetrVG. Ebenfalls muss der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 90 Abs. 1 BetrVG über die Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen sowie Arbeitsplätzen rechtzeitig unterrichten. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die vorgesehenen Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer nach § 90 Abs. 2 BetrVG zu beraten, sodass der Betriebsrat Gelegenheit hat, Vorschläge und Bedenken zu formulieren.

Später eröffnen sich Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, etwa wegen der Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit, den Zutrittsrechten des Arbeitgebers zum Homeoffice, der Einführung von Arbeitszeitkonten usw.

Es empfiehlt sich daher, die Klärung dieser Punkte im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festzuhalten. Im Ernstfall kann der Betriebsrat die Klärung auch über die Einigungsstelle erzwingen.

Möchte der Arbeitgeber die Tätigkeit im Homeoffice beenden, sind ebenfalls einige Besonderheiten zu beachten. Sieht der Arbeitsvertrag vor, dass die Tätigkeit ausschließlich im Homeoffice ausgeführt werden soll, bietet sich für den Arbeitgeber nur noch die Möglichkeit einer Änderungskündigung. Daher sollte bereits im Arbeitsvertrag eine Versetzungsklausel festgelegt werden. Ist eine solche Klausel vereinbart, unterliegt die Aufhebung des Homeoffice-Arbeitsplatzes dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, sodass eine Änderungskündigung nicht erforderlich wäre.

Selbstverständlich muss der Arbeitgeber bei der Änderung des Arbeitsortes die Grenzen des billigen Ermessens nach § 106 S. 1 GewO einhalten.



### **Checkliste: Was Arbeitgeber bei der Einführung von Homeoffice berücksichtigen sollten**

- Wurde vereinbart, wer die Einrichtungskosten (für Schreibtisch, Telefon, Laptop usw.) trägt?
- Wurden die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz eingehalten?
- Unterhält der Arbeitnehmer eine private Unfallversicherung?
- Liegt eine Genehmigung des Vermieters vor?
- Wurde eine Regelung zur Arbeitszeit getroffen? Wurde bereits ein Arbeitszeitkonto eingerichtet?
- Wurde der Arbeitnehmer darüber aufgeklärt, welche datenschutzrechtlichen Regelungen einzuhalten sind?
- Wurde festgelegt, wer Zugriff auf die Daten und Zutritt zu den Arbeitsräumen haben darf?
- Sind Unterrichts- und Mitbestimmungsansprüche des Betriebsrats berücksichtigt worden?
- Sieht der Arbeitsvertrag eine Versetzungsklausel vor?

***Aktuelle Meldungen zum Arbeitsrecht finden Sie auch in unserem [Blog](https://www.draxinger-law.de) unter [www.draxinger-law.de](https://www.draxinger-law.de).***