

Vortrag WS 24 / 25: 24.10.2024
Praktikerkreis Personal und Arbeitsrecht

Homeoffice:
Rechtsfragen des „New Normal“

Überblick

- ⇒ Recht auf Arbeit im Homeoffice?
- ⇒ Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?
- ⇒ Arbeitsunfall im Homeoffice / Haftungsprobleme im Homeoffice
- ⇒ Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden? Was unterliegt der Mitbestimmung?
- ⇒ Back to Office I: Kann der Arbeitgeber das ohne weiteres anordnen?
- ⇒ Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

Vor die Klammer gezogen: Begriffsklärung

- ⇒ „Home-Office“
 - ⇒ keine gesetzliche Definition / Alltagsbegriff, immer bezogen auf „Bürotätigkeiten“, damit auch in Abgrenzung zu klassischem Außendienst und vor allem Montage etc.
 - ⇒ hier verwendet als Sammelbegriff, der sowohl „mobile working“ als auch „Telearbeit“ beinhaltet,
 - ⇒ damit weitgehender als Corona-ArbSchV (außer Kraft), die Begriff Homeoffice als Unterform der mobilen Arbeit und in Abgrenzung zur Telearbeit definiert hatte

Vor die Klammer gezogen: Begriffsklärung

- ⇒ Telearbeit - § 2 Abs. 7 ArbStättV
vom AG fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich d. Beschäftigten
- ⇒ „mobile working“
ebenfalls keine formaljuristische Definition, aber →

Vor die Klammer gezogen: Begriffsklärung

- ⇒ LAG Köln v. 23. April 2021 – 9 TaBV 9/21

„Der Begriff „mobiles Arbeiten“ hat sich mittlerweile ... zu einem juristisch hinreichend klar umrissenen Terminus entwickelt.

Er umfasst nicht nur die Tätigkeit im Homeoffice. Ein Arbeitnehmer arbeitet vielmehr immer dann mobil, wenn er oder sie die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie **außerhalb der Betriebsstätte** von einem Ort oder **von Orten seiner [Wahl] oder von** einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort bzw. von mit dem Arbeitgeber **vereinbarten Orten** erbringt“

- ⇒ Recht auf Arbeit im Homeoffice?
- ⇒ Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?
- ⇒ Arbeitsunfall im Homeoffice / Haftungsprobleme im Homeoffice
- ⇒ Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden? Was unterliegt der Mitbestimmung?
- ⇒ Back to Office I: Kann der Arbeitgeber das ohne weiteres anordnen?
- ⇒ Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Erzwingen durch AG?

⇒ arbeitsvertragliches Direktionsrecht?

§ 106 GewO

Der **Arbeitgeber kann** Inhalt, **Ort** und Zeit der Arbeitsleistung **nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit** diese Arbeitsbedingungen **nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt** sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. →

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Erzwingen durch AG?

⇒ Schranken:

⇒ jegliche gesetzliche Grundlage, insb. auch Grundgesetz

⇒ daher scheitert einseitige Erzwingung Arbeit in den eigenen 4 Wänden schon an **Art. 13 GG**

⇒ desweiteren: AG muss die für Tätigkeit erforderlichen Arbeitsmittel stellen
vgl. auch **BAG 10.11.2021 - Az.: 5 AZR 334/21** (Fahrradkurriere)

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Erzwingen durch AG?

⇒ Schranken:

⇒ vertragliche Vereinbarungen inkl. BV, DV / TV

⇒ Kollektivvereinbarungen aber m.E. kein wirksames Mittel um AN gegen deren Willen zu verpflichten, in der eigenen Wohnung zu arbeiten – **Art. 13 GG**

⇒ billiges Ermessen / Rücksichtnahmepflichten insb. auch auf Behinderungen

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Erzwingen durch AN?

⇒ Pflicht des Arbeitgebers zur Neuausübung des Direktionsrechts

⇒ Rücksichtnahmepflicht nach **§ 241 Abs. 2 BGB**

Verpflichtung, vom Direktionsrecht erneut Gebrauch zu machen; die vom AN zu erbringende Leistung innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens so zu konkretisieren, dass diesem, wenn er die zuletzt verrichtete Arbeit (idR aus gesundheitlichen Gründen) nicht mehr ausüben kann, Leistungserbringung wieder möglich wird

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Erzwingen durch AN?

⇒ dazu z.B. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 8. September 2022 – **2 Sa 490/21** mit Verweisen auf weitere Rspr.

(wobei in der konkreten Entscheidung Anspruch der Klägerin auf HO-Arbeitsplatz verneint wurde)

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Erzwingen durch AN?

⇒ Voraussetzungen:

⇒ AN weist AG auf bestehende Leistungshindernisse in seiner Person hin

⇒ weist diese ggf. entsprechend nach

⇒ verlangt die Umsetzung auf einen (leidens-)gerechten Arbeitsplatz verlangt

⇒ stellt dabei dar, wie er sich seine weitere, die auftretenden Leistungshindernisse auszuräumende Beschäftigung vorstellt

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Erzwingen durch AN?

- ⇒ diesem Verlangen muss AG entsprechen, wenn ihm die in der Zuweisung einer anderen Tätigkeit liegende Neubestimmung der zu bewirkenden Arbeitsleistung
 - ⇒ zumutbar
 - ⇒ wenn dem keine betrieblichen Gründe, zu denen auch wirtschaftliche Erwägungen zählen können, oder die Rücksichtnahmepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern entgegenstehen (BAG 19. Mai 2010 - 5 AZR 162/09 - Rn. 29).
 - ⇒ und rechtlich möglich ist
 - ⇒ z.B. wohl AG muss keinen Rechtsstreit mit and. AN oder BR riskieren vgl. BAG v. 19.04.05 – 9 AZR 233/04 zu TZ nach BerzGG

KATRIN AUGSTEN¹⁵
RECHTSANWÄLTIN & MEDIATORIN

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Erzwingen durch AN?

- ⇒ Erzwingbarkeit auf Basis betrieblicher Übung?
 - so gesehen vermutlich ggf. eher Recht zur Beibehaltung bereits praktizierter Regelungen
 - ⇒ längere Dauer
 - ⇒ regelmäßig (also fester Teil der Arbeitsorganisation)
 - ⇒ ohne Vorbehalt gewährt
 - ⇒ und immer kollektives Element (z.B. BAG 21. April 2010 - 10 AZR 163/09)

KATRIN AUGSTEN¹⁶
RECHTSANWÄLTIN & MEDIATORIN

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Erzwingen durch AN?

- ⇒ ohne kollektives Element, Anspruch auf Leistungsgewährung
 - ⇒ wenn der Arbeitnehmer aus einem tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers auf ein Angebot schließen konnte, das er gemäß § 151 BGB durch schlüssiges Verhalten angenommen hat Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15. Mai 2018 – 8 Sa 1/18 mit Verweis auf BAG 13. Mai 2015 - 10 AZR 266/14
 - ⇒ zu prüfen, ob sich der Arbeitgeber zur Erbringung einer zukünftigen Leistung verpflichten wollte
- ⇒ **betriebliche Übung und ind. Leistungsgewährung scheiden idR aus, wenn AG in Umsetzung einer Verpflichtung handelte**

KATRIN AUGSTEN¹⁷
RECHTSANWÄLTIN & MEDIATORIN

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Einführung des Arbeitsmodells

- ⇒ Erzwingbarkeit auf Basis arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz?
 - ⇒ vgl. BAG v. 27. 4. 2021 – 9 AZR 662/19
 - ⇒ „gebietet... Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln“
 - ⇒ bei „freiwilligen Leistungen...so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden“
 - ⇒ bei Verstößen: „hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung“

KATRIN AUGSTEN¹⁸
RECHTSANWÄLTIN & MEDIATORIN

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Einführung des Arbeitsmodells

- ⇒ „Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht nur dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, sondern grundsätzlich auch dann, wenn er – nicht auf besondere Einzelfälle beschränkt...– nach Gutdünken oder nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmmbaren Kriterien leistet“
- ⇒ „Die Beklagte darf nicht willkürlich darüber entscheiden, welchen – vergleichbaren – Mitarbeitern sie eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt / Syndikusrechtsanwältin ermöglicht und welchen nicht.“
- ⇒ **mE. 1:1 SyndikusRA durch HO-Vereinbarung ersetzbar**
- ⇒ ggf. Maßstab unternehmensweite Praxis (siehe gleiche BAG - Entscheidung)

KATRIN AUGSTEN¹⁹
RECHTSANWÄLTIN & MEDIATORIN

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Einführung des Arbeitsmodells

- ⇒ Achtung insb., wenn sich AGG-relevante Merkmale bei unterschiedlich behandelten Personen finden:
 - siehe dann auch BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 (zu Entgelt)

KATRIN AUGSTEN²⁰
RECHTSANWÄLTIN & MEDIATORIN

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Einführung des Arbeitsmodells

- ⇒ im Anwendungsbereich Bundesgleichstellungsgesetz:
[§ 16 BGlG](#)
- ⇒ im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten...Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben...Telearbeitsplätze, mobile Arbeit...anzubieten
- ⇒ Ablehnung von Anträgen... muss in Textform begründet werden
- ⇒ ähnlich, aber noch „weicher“ auch [Art. 11 BayGLG](#)

Recht auf Arbeit im Homeoffice? Einführung des Arbeitsmodells

- ⇒ Sonderfall: schwerbehinderte AN:
Anspruch auf den Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung
[§ 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX](#)
- ⇒ Einzelfallentscheidung dazu:
LAG Niedersachsen v. 06.12.2020 - 12 Sa 860/10
Anspruch auf alternierende Telearbeit bzw. Fortsetzung des Modells für querschnittsgelähmten Beschäftigten

FAZIT: Recht auf Arbeit im Homeoffice?

- ⇒ mangels (allgemeiner) gesetzlicher Anspruchsgrundlage also grds. vertragliche Grundlage erforderlich
 - ⇒ ausdrücklich: AV / BV (DV) / TV
schriftlich, noch erforderlich auch wg. [§ 2 Abs. 1 Nr. 4 NachwG](#)
 - ⇒ konkludent?
(Beweis-)Problematik auch bzgl. Inhalt / mögliche Probleme mit Aufhebung der Vereinbarung? / Widerruf der Vereinbarung ohne Vereinbarung von Widerrufsgründen?
- ⇒ **ohne vertragliche Grundlage für beide Seiten Durchsetzung nicht per se unmöglich, erfolversprechend aber nur in Ausnahmefällen**

- ⇒ Recht auf Arbeit im Homeoffice?
- ⇒ Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?
- ⇒ Arbeitsunfall im Homeoffice / Haftungsprobleme im Homeoffice
- ⇒ Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden? Was unterliegt der Mitbestimmung?
- ⇒ Back to Office I: Kann der Arbeitgeber das ohne weiteres anordnen?
- ⇒ Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

Back to Office I: Kann der Arbeitgeber das ohne weiteres anordnen?

- ⇒ grds. [§ 106 GewO](#) - innerhalb des vertraglichen Rahmens (inkl. BV, DV / TV) und der Schutzvorschriften AG lediglich durch Rücksichtnahmepflichten (insb. Behinderungen d. AN) und [§ 315 BGB](#) gebunden
 - ⇒ zu möglichen externen Anspruchsgrundlagen bzgl. HO siehe „Recht auf Arbeit im Homeoffice?“
- ⇒ Fazit: soweit nicht durch die geschlossene HO-Vereinbarung gebunden oder persönliche Belange d. AN die betrieblichen deutlich überwiegen, wird AG sich faktisch meist recht leicht wieder aus dieser lösen können
vgl. z.B. LAG München, Urteil vom 26.08.2021 - [3 SaGa 13/21](#)

- ⇒ Recht auf Arbeit im Homeoffice?
- ⇒ Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?
- ⇒ Arbeitsunfall im Homeoffice / Haftungsprobleme im Homeoffice
- ⇒ Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden? Was unterliegt der Mitbestimmung?
- ⇒ Back to Office I: Kann der Arbeitgeber das ohne weiteres anordnen?
- ⇒ Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

⇒ Erfahrung einer Betriebsrätin:

“Homeoffice führt zur Entgrenzung der Arbeit. Die meisten haben dann das Gefühl, dass man abends oder am Wochenende schon mal auch was für die Arbeit machen kann, denn man hat ja wochentags auch mal die Zeit für Privates. Das Zeitgefühl für Arbeit fällt weg.“

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

⇒ Arbeitszeitgesetz gilt auch im HO uneingeschränkt

⇒ ebenso alle (ggf. auch tarifvertraglichen) Regelungen zu Arbeitszeit, Vergütung, Überstunden Mehrarbeit etc.

⇒ ggf. prüfen, ob sich Herausnahme dieser Beschäftigten aus dem persönlichen Anwendungsbereich ausdrücklich oder durch Auslegung ergeben

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

⇒ Statistik zeigt: HO-Beschäftigte haben meist höheren Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit, also das »Wann«

⇒ diese Gestaltungsfreiheit führt aber oft eher

⇒ zu längeren Arbeitszeiten bzw. zur Arbeitsleistung an belastenderen Zeiten (später Abend, Wochenende...)

⇒ höhere Dichte der Anforderungen an

⇒ die Menge der zu erbringenden Arbeit

⇒ die Erreichbarkeit

⇒ erhebliche Anzahl oft unbezahlter Überstunden

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

⇒ weiteres Problem:

Öffnungsklauseln im ArbZG für Tarifverträge (auf deren Basis auch für betriebliche Vereinbarungen)

⇒ Beispiele für Ruhezeitverkürzungen (zum Teil im Zusammenhang mit Formen mobiler Arbeit) sind:

⇒ TV mobiles Arbeiten geschlossen zwischen bayme/vbm und IG Metall Bayern aus 2018 (auf 9 h bei eigenverantw. Festlegung von Beginn und Ende AZ)

⇒ Flächentarifverträge Chemie (auf mind. 9 h durch BV – unabh. von mobiler Arbeit)

⇒ Tarifvertrag Mobiles Arbeiten privates Versicherungsgewerbe zwischen AGV der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. und ver.di aus 2019 (durch BV auf mind. 9 h bei eigenverantw. Festlegung von Beginn und Ende AZ, wenn Art der Arbeit es erfordert)

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

⇒ ohne Kolleg:innen am Nachbartisch werden Pausen noch leichter „vergessen“ / durchgearbeitet

⇒ Gefahr der Nichteinhaltung der (s.o. ggf. sogar verkürzten) Ruhezeiten durch Arbeit „wenn die Kinder im Bett sind“

⇒ Gefahr verbotener Sonn- oder Feiertagsarbeit

⇒ u.U. auch Gefahr, dass HO-Beschäftigte = Nachtarbeitnehmer (mehr als 2 Stunden zwischen 23 bis 6 Uhr an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr (§ 2 Abs. 3 bis 5 ArbZG))

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

⇒ AG ist verpflichtet, Einhaltung der Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes inkl. ArbZG sicherzustellen

⇒ siehe auch §§ 22, 23 ArbZG (Bußgeld- und Strafvorschriften), idR. Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro

⇒ dazu gehört, Überblick über die Arbeitszeiten der Beschäftigten zu haben vgl. EuGH Urteil v. 14.05.2019 - C-55/18 / BAG v. 13.09.2022 - 1 ABR 22/21

⇒ ggf. sinnvoll, durch geeignete Tools / Lösungen für Erinnerungen an Arbeitsunterbrechungen und Einhaltung von Ruhezeiten zu sorgen

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

- ⇒ Verpflichtung v. Beschäftigten, AG private Kontaktdaten zu überlassen?
 - ⇒ Meldeadresse idR erforderlich, um Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abwickeln zu können
 - ⇒ weitere private Kontaktdaten eher nicht
vgl. Thüringer Landesarbeitsgericht
Urteil vom 16. Mai 2018 – 6 Sa 442/17 (zur Mobilnummer)

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

- ⇒ soweit nicht anders vereinbart, also keine Verpflichtung,
 - ⇒ AG private Mobilnummer oder E-Mail-Adresse zur Verfügung zu stellen
 - ⇒ (außerhalb der AZ) eingehende Nachrichten zur Kenntnis zu nehmen oder gar zu bearbeiten
 - ⇒ aber Achtung: siehe auch
BAG, Urteil vom 23. August 2023 – Az. 5 AZR 349/22
"Ist dem Arbeitnehmer auf der Grundlage der betrieblichen Regelungen bekannt, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung für den darauffolgenden Tag in Bezug auf Uhrzeit und Ort konkretisieren wird, ist er verpflichtet, eine solche, per SMS mitgeteilte Weisung auch in seiner Freizeit zur Kenntnis zu nehmen."

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

- ⇒ unabhängig davon, ob dienstliche oder private Geräte (BYOD): Anordnung, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, ist idR mind. Anordnung von Rufbereitschaft
 - ⇒ damit grundsätzlich je nach Fallgestaltung auch denkbar, dass gesamte Zeit als Arbeitszeit iSd EU-RiLi 2003/88/EG zu definieren ist
vgl. EuGH v. 21.02.2018, C-518/15 (entschieden für Feuerwehrmann, der innerhalb 8 Minuten am Arbeitsplatz sein musste) →

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

- ⇒ zudem zu bedenken:
 - Arbeitsleistung aus der Rufbereitschaft löst 11 h (oder ggf. zumindest die zulässig verkürzte) Ruhezeit aus
siehe § 5 Abs. 1 ArbZG „ununterbrochene Ruhezeit“
 - ⇒ problematisch, wann im Einzelfall aus unschädlicher kurzer Kenntnisnahme einer SMS (siehe BAG v. 23. August 2023 – 5 AZR 349/22) Arbeitsleistung im Sinne ArbZG und -Richtlinie wird:

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

- ⇒ „Unter den Begriff Arbeitszeit iSd. Richtlinie 2003/88/EG fallen solche Zeitspannen, während deren dem Arbeitnehmer Einschränkungen von solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, die Zeit frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen“
 - ⇒ „Erreichen die Einschränkungen keinen solchen Intensitätsgrad und erlauben diese es dem Arbeitnehmer, über seine Zeit zu verfügen und sich ohne größere Einschränkungen seinen eigenen Interessen zu widmen, liegt keine Arbeitszeit für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie vor“

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

- ⇒ „Der Kläger kann frei wählen, zu welchem Zeitpunkt er die Weisung zur Kenntnis nimmt. Der eigentliche Moment der Kenntnisnahme der SMS stellt sich als zeitlich derart geringfügig dar, dass auch insoweit von einer ganz erheblichen Beeinträchtigung der Nutzung der freien Zeit nicht ausgegangen werden kann. Auch der Gerichtshof hat in seiner Rechtsprechung zu den Fällen der Rufbereitschaft nicht thematisiert, dass der „Ruf“ zur Arbeitsleistung Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie sei.“

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

- ⇒ FAZIT:
aus BAG Entscheidung vom 23. August 2023 nicht den Fehlschluss ziehen, dass Beschäftigte grds. und in allen Fällen in der Freizeit erreichbar sein und Nachrichten des AG zur Kenntnis nehmen müssen
- ⇒ im Gegenteil,

Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

- ⇒ Erwartung, das AN ständig erreichbar ist, wird insb. dann problematisch werden, wenn tatsächlich Arbeitsleistung erfolgt
 - ⇒ Telefonate werden geführt
 - ⇒ Emails werden beantwortet
- ⇒ zudem: häufiges Heranziehen oder Arbeitseinsätze über einen längeren Zeitraum, sind schon per se mit einer besonderen psychischen Belastung verbunden (siehe Bayreuther, NZA 2021, S. 745)

- ⇒ Recht auf Arbeit im Homeoffice?
- ⇒ Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?
- ⇒ Arbeitsunfall im Homeoffice / Haftungsprobleme im Homeoffice
- ⇒ Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden? Was unterliegt der Mitbestimmung?
- ⇒ Back to Office I: Kann der Arbeitgeber das ohne weiteres anordnen?
- ⇒ Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

Arbeitsunfall im Homeoffice

- ⇒ Betriebsrätemodernisierungsgesetz (BetrRModG): seit 18.06.2021 Unfallversicherungsschutz Homeoffice in gleicher Weise wie im Betrieb
 - ⇒ SGB VII § 8 Abs 1 S 3 und § 8 Abs 2 Nr 2a neu eingefügt
 - ⇒ Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.
 - ⇒ das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten nach Nummer 2 Buchstabe a fremder Obhut anvertraut werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird,

Arbeitsunfall im Homeoffice

- ⇒ damit Versicherungslücke für Homeoffice geschlossen
 - ⇒ zuvor im Homeoffice und bei sonstiger mobiler Arbeit zwar grundsätzlich gesetzlicher Unfallversicherungsschutz
 - ⇒ war aber deshalb deutlich lückenhafter als in der betrieblichen Arbeitsstätte, weil viele Unfallquellen außen vor blieben

Arbeitsunfall im Homeoffice

- ⇒ gesetzliche Unfallversicherung greift nun auch im HO immer dann
 - ⇒ wenn der Unfall auf die im betrieblichen Interesse durchgeführten Tätigkeiten zurückzuführen ist
 - ⇒ nicht für Tätigkeiten im »eigenwirtschaftlichen« und damit unversicherten Bereich

Arbeitsunfall im Homeoffice

- ⇒ Schutz hängt also nun auch im HO nur noch davon ab, ob die Tätigkeit, bei der der Unfall geschieht, in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben steht
- ⇒ zuvor dagegen beschränkte sich bei Arbeiten im HO der Versicherungsschutz in der Regel auf die unmittelbare Arbeitstätigkeit

Arbeitsunfall im Homeoffice Arbeitsunfälle

- ⇒ wer also auf dem Weg zum Drucker stolpert, weil er dabei war, einen betrieblichen Ausdruck zu holen, war und ist versichert
- ⇒ vor BetrModG Lücken im Versicherungsschutz innerhalb der Arbeitszeit bei den Wegen, die im eigenen Haushalt, zum Holen eines Getränks, zur Nahrungsaufnahme, zum Toilettengang etc. unternommen werden
 - ⇒ in ständiger Rspr. waren solche Tätigkeiten nur versichert, wenn sie in der Betriebsstätte erfolgten
vgl. z.B. BSG v. 5. 7. 2016 – B 2 U 5/15 R

Arbeitsunfall im Homeoffice Arbeitsunfälle

- ⇒ sogar explodierender Heizkessel kann zum Arbeitsunfall führen (schon unter alter Rechtslage – Unfall 23.4.2015)
- ⇒ auch für für klassische Bürojobs im Homeoffice
vgl. BSG, Urteil vom 21. März 2024 – B 2 U 14/21 R
 - ⇒ Arbeitszimmer zu kalt, Kläger will Heizung aufdrehen → alle Heizkörper im Haus kalt → in den Heizungskeller, um nach Problem zu sehen: Heizungskessel explodiert; schwere Verletzungen
 - ⇒ BG verweigerte die Anerkennung als Berufsunfall, weil Kläger nicht nur sich selbst mit einem warmen Arbeitsort ausstatten, sondern auch für Wärme in den Kinderzimmern habe sorgen wollen

Arbeitsunfall im Homeoffice Arbeitsunfälle

- ⇒ im Instanzenzug statt Kinderzimmer dann Heizkessel, der im privaten Verantwortungsbereich des Klägers, lag Begründung, warum Anerkennung Berufsunfall zu versagen sei
vgl. Bayerisches Landessozialgericht,
Urteil vom 12. Mai 2021 – L 3 U 373/18

Arbeitsunfall im Homeoffice Arbeitsunfälle

- ⇒ dagegen BSG: Unfall = Arbeitsunfall
wenn das Verhalten der Betroffenen, bei dem sich der Unfall ereignet, der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist,
- ⇒ was im Wesentlichen dann der Fall ist, wenn die Tätigkeit dem Unternehmen dienen sollte →

Arbeitsunfall im Homeoffice Arbeitsunfälle

- ⇒ dabei unerheblich,
 - ⇒ dass (quasi nebenbei) die Tätigkeit auch noch einen zusätzlichen privaten Aspekt hatte
 - ⇒ weil auch die Kinderzimmer warm werden sollten
 - ⇒ dass der explodierte Heizkessel ein Privatgegenstand war
 - ⇒ bzw. ob der Betroffene ggf. Mitschuld hat, weil er z.B. seinen privaten Heizungskessel nicht anständig gewartet hatte

Arbeitsunfall im Homeoffice Wegeunfälle

- ⇒ Unfälle, die auf dem Weg von und zur Arbeit, inkl. wenn vom üblichen Weg abgewichen wird, um Kinder zur Kita bzw. zur Schule zu bringen
- ⇒ ebenfalls unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung; seit BetrModG auch bei HO
zur vorherigen Rechtslage vgl. [BSG v. 30. 1. 2020 – B 2 U 19/18 R](#)

Arbeitsunfall im Homeoffice Wegeunfälle

- ⇒ unter Schutz nur unmittelbarer Weg zwischen den Orten, an denen die Kinder betreut werden, und die »Bringenden« bzw. »Holenden«, die Arbeitsleistung erbringen
- ⇒ Wortlaut: „Kinder von Versicherten“
 - ⇒ mit Verweis auf [§ 56 SGB I](#) unter Umständen also sogar z.B. Enkel (nämlich wenn sie im gleichen Haushalt leben) und Pflegekinder
 - ⇒ nicht: andere Kinder, mit denen man unter einem Dach lebt und um die man sich kümmert, ohne mit ihnen verwandt oder verschwägert zu sein (also nicht Kinder der Lebenspartner:innen)
vgl. [LSG Berlin-Brandenburg v. 3. 5. 2018 – L 3 U 156/16](#)

Arbeitsunfall im Homeoffice Wegeunfälle

- ⇒ Grillhähnchen oder LKW? Einerlei (solange die Ehefrau nicht (vor-)kocht))
 - ⇒ Unfälle beim Besorgen von verzehrfertigen Lebensmitteln in der Mittagspause aus dem HO unterliegen grds. ges. Unfallversicherung
 - ⇒ fast schon hohe Literatur: Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 16. März 2023 – L 14 U 29/22
Am Vormittag des Unfalltages arbeitete der Kläger zu Hause an dem dienstlichen Laptop in einem Büroraum, der ursprünglich für seine Frau eingerichtet war, und buchte Rechnungen. Gegen Mittag bekam er dann großen Hunger, hatte jedoch weder Zeit, sich Mittagessen zu kochen, noch hatte seine ebenfalls berufstätige Ehegattin für diesen Tag vorgekocht. Auf Vorschlag seiner Ehegattin, sich mittags ein Grillhähnchen zu holen und zu Hause zu essen...machte er sich auf den Weg in Richtung...kleinen Einkaufsmarktes...der zwar in der Mittagszeit...geschlossen hat, jedoch jeden Dienstag auf dessen Parkplatz ein Imbisswagen steht...machte sich mit der Tüte in der Hand auf den Rückweg. Dabei stolperte er über eine Bordsteinkante und fiel auf das Gesicht....wurde er dann ins Krankenhaus gefahren und schaffte es zwischenzeitlich noch, sich bei seinem beim Arbeitgeber abzumelden.

Arbeitsunfall im Homeoffice Wegeunfälle

- ⇒ dann im weiteren sehr umfassende Darstellung von und Auseinandersetzung mit Meinungsstand zum Themenkomplex „Nahrungsbeschaffung im und aus dem Homeoffice“ auch nach BetrModG
- ⇒ „Unter Berücksichtigung dieser Rechtsauffassungen kann im zu entscheidenden Fall des Klägers ein Unfallversicherungsschutz angenommen werden, denn der Kläger hatte an dem streitbefangenen Unfalltag...lediglich den einen Weg zum Kauf eines erst nach Rückkehr in seine Wohnung zum Verzehr an einem Imbissstand erworbenen Hähnchens beabsichtigt. Weitere Wege zur Nahrungsaufnahme bzw. den Erwerb von zum alsbaldigen Verzehr vorgesehenen Lebensmitteln in der Pause hatte der Kläger nicht vor. Es war zwischen ihm und seinem Arbeitgeber... eine Absprache getroffen, dass er seine Arbeitsleistung im Home-Office erbringen kann,...Zudem war die von ihm angetretene Pause auch in die betriebliche Ablauforganisation eingebunden, denn sein Telefon war...umgestellt...Der Kläger hat für den Senat glaubhaft nachgewiesen, dass er das in der Mittagspause erworbene Grillhähnchen sofort nach seiner Rückkehr verzehren wollte, weil die Zubereitung eines Mittagessens zu Hause zu zeitaufwändig gewesen wäre und dessen Ehegattin für den Unfalltag nicht vorgekocht hatte. Die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls sind damit erfüllt.“

Arbeitsunfall im Homeoffice Wegeunfälle

- ⇒ etwas nüchterner im Stil als das LSG Niedersachsen – Bremen, im Ergebnis aber ebenso überzeugend davon ausgehend, dass nicht in jedem Haushalt eine warme Mahlzeit vorbereitet herumsteht und im Homeoffice auch nicht immer Zeit zum Kochen ist:
Bayerisches Landessozialgericht,
[Urteil vom 15. Januar 2024 – L 3 U 168/23](#)

“Ein in Vollzeit im Homeoffice beschäftigter Arbeitnehmer, der während einer in die betrieblichen Abläufe integrierten Mittagspause auf dem Rückweg vom Erwerb einer Mittagsmahlzeit zum alsbaldigen Verzehr im häuslichen Bereich verunglückt, steht gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB 7 unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (sic).“

Arbeitsunfall im Homeoffice Wegeunfälle

- ⇒ „Der Kläger wollte zwischen zwei Videokonferenzen bei der nahegelegenen Metzgerei ein warmes Mittagessen zum häuslichen Verzehr in der verbleibenden Mittagspause besorgen und er befand sich auf dem direkten Rückweg von der Metzgerei zum Homeoffice, als der Sturz vom Fahrrad geschah....Auch der Beschäftigungsort Homeoffice kann somit nach Durchschreiten der Außentür des eigenen Wohnbereichs der Ausgangs- oder Zielpunkt eines versicherten Weges im Sinne von § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII sein. Die gesetzliche Regelung des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII hat...durch die Neuregelung des § 8 Abs. 1 S. 3 SGB VII weder eine Erweiterung noch eine Einschränkung erfahren, da § 8 Abs. 1 S. 3 SGB VII sich nur auf Wege im eigenen Haushalt (z.B. zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang) bezieht, bei denen ein Durchschreiten der Außentüre des eigenen Wohnbereichs gerade nicht stattfindet und die somit mit entsprechenden Betriebswegen im Betriebsgebäude oder auf dem Betriebsgelände vergleichbar wären...ist nach Durchschreiten der Außentür des häuslichen Bereichs der Anwendungsbereich des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII eröffnet, da dieser nur einen Unfall beim Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit voraussetzt. § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII ist grundsätzlich auch auf Wege aus dem Homeoffice heraus anzuwenden (vgl. oben), so dass es keiner expliziten Regelung durch den Gesetzgeber für im Homeoffice tätige Personen bedarf. Dass § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII auch auf Wege vom Betrieb zur Nahrungsaufnahme oder -beschaffung zum alsbaldigen Verzehr am Arbeitsplatz anzuwenden ist, ist durch die Rechtsprechung des BSG geklärt worden“

Arbeitsunfall im Homeoffice Wegeunfälle

- ⇒ in Auseinandersetzung mit BSG, 17.12.2015 - B 2 U 8/14 R:
„Das BSG hat in diesem Urteil...aber explizit offengelassen, ob im Falle eines in Vollzeit als Heim- oder Telearbeiter Tätigen möglicherweise aus Gleichheitsgründen zu fordern sein könnte, dass jedenfalls ein Weg täglich zur Nahrungsaufnahme bzw. zur Versorgung mit Nahrungsmitteln unter Versicherungsschutz stehen müsse.“

Arbeitsunfall im Homeoffice Wegeunfälle

- ⇒ sehr lebensnah:
„Die Annahme, dass zu Hause stets eine verzehrfertige Mahlzeit zur Verfügung steht, die von dem im Homeoffice Beschäftigten nur eingenommen zu werden braucht, würde zum Beispiel unberücksichtigt lassen, dass es viele Single-Haushalte gibt und viele Familien, in denen beide Partner berufstätig sind und daher gerade nicht über eine ganze Arbeitswoche hinweg eine regelmäßige Versorgung mit sofort verzehrfertiger Nahrung gewährleistet ist. Auch die auf der Betriebsstätte tätigen Beschäftigten werden schließlich nicht darauf verwiesen, sich eine vorbereitete Mahlzeit an den Arbeitsplatz mitzubringen oder eine etwa im Betriebsgebäude vorhandene Teeküche zur Zubereitung einer warmen Mahlzeit zu nutzen. Mit der Annahme, dass die Arbeit im Homeoffice stets beliebig unterbrochen oder beendet werden kann, würde zudem unterstellt werden, dass die Arbeit im Homeoffice weniger ernsthaft auszuüben ist als die Arbeit auf der Betriebsstätte.“

Arbeitsunfall im Homeoffice Wegeunfälle

- ⇒ Versicherungsschutz für den Weg von und zur Nahrungsquelle also auch im Homeoffice, jedenfalls wenn:
- ⇒ AN den ganzen Tag über persönlich in betriebliche Tätigkeiten eingebunden
 - ⇒ daher seine Arbeitszeit nicht jederzeit beenden oder unterbrechen kann, um sich selbst eine Mahlzeit zuzubereiten
 - ⇒ also immer zu prüfen, inwieweit der Gang zur Nahrungsaufnahme...aufgrund betrieblicher Erfordernisse notwendig ist und ob sich dieser insbesondere aus dem Erfordernis zur Nahrungsbeschaffung zum Erhalt der weiteren Arbeitsfähigkeit aufgrund des ganztägigen persönlichen Eingebundenseins in betriebliche Tätigkeiten ergibt

Arbeitsunfall im Homeoffice Wegeunfälle

- ⇒ schädlich demnach z.B:
- ⇒ (vor-)kochende Ehefrauen / Lebensgefährtinnen
 - ⇒ dargelegte Absicht,
 - ⇒ nicht nur verzehrfertige Nahrungsmittel zu erwerben, sondern bei dieser Gelegenheit noch weitere Alltagsgegenstände
 - ⇒ noch gefährlicher in den USA: Facebook hat Mitarbeiter rausgeworfen, weil sie \$25-Essensgutscheine für Zahnpasta verwendet haben
 - ⇒ Arbeit nach der (Mittags-)Pause nicht wieder aufzunehmen
 - ⇒ an diesem Tag bereits vorangegangene Gänge zur Nahrungsbeschaffung oder Nahrungsaufnahme außer Haus

Haftungsprobleme im Homeoffice

- ⇒ auch im HO: Betriebsrisikolehre und Beweislastregelung § 619a BGB
- ⇒ Ersatz für den aus der Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Schaden nur zu leisten, wenn Beschäftigte Pflichtverletzung zu vertreten haben
 - ⇒ Regelung führt zu Beweislastumkehr: nicht AN muss beweisen, dass er Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat, sondern AG muss beweisen, DASS AN Pflichtverletzung vertreten muss
 - ⇒ Haftungsprivileg für betrieblich veranlasste Tätigkeiten

Haftungsprobleme im Homeoffice

- ⇒ Haftungsprivilegien gelten NUR für Beschäftigte bei betrieblich veranlasster Tätigkeit
- ⇒ ALSO NICHT FÜR:
 - ⇒ Mitbewohner:innen (auch wenn Familie inkl. Kinder)
 - ⇒ Besuch inkl. Handwerker
 - ⇒ ALSO NICHT BEI:
 - ⇒ privat veranlasster Tätigkeit

Haftungsprobleme im Homeoffice

⇒ daraus ergeben sich eine Vielzahl von bisher zum Teil noch nicht (vollständig) gelösten Problemen

⇒ **Achtung:**

"Ist an der Schadensentstehung ein Dritter beteiligt, muss die Haftungsbeschränkung auch für diesen gelten (sog. gestörte Gesamtschuld). Er würde nämlich sonst entgegen den Grundsätzen über die Haftungsbeschränkung vom Arbeitnehmer einen Ausgleich gem. §§ 426, 840 BGB fordern können, sobald er den vollen Schaden zahlt."

Reichold, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1: Individualarbeitsrecht I, 6. Auflage 2024 →

Haftungsprobleme im Homeoffice

⇒ oder mit den Worten des OLG Nürnberg, 17.06.2014 - 4 U 1706/12:

Es "hat der Ausgleich nach den Grundsätzen der gestörten Gesamtschuld in der Weise zu erfolgen, dass die Haftung der verbliebenen Haftpflichtigen um den Verantwortungsteil des privilegierten Schädigers (hier also des Arbeitgebers) zu reduzieren ist."

⇒ siehe auch: BGH 18. November 2014 – VI ZR 47/13

⇒ nicht haftungsprivilegierte dritte Person haftet also VOLL, aber Schadenbetrag wird ggf. vermindert um den vollen Anteil, den haftungsprivilegiierter Mitschädiger zu tragen hätte, wenn er nicht privilegiert wäre

Haftungsprobleme im Homeoffice

⇒ Praxistipp für die anwesenden Betriebs- und Personalrät:innen:

⇒ Für die Schäden, die die Beschäftigten selbst verursachen, sehr kostengünstige und effektive Methode, ihr Haftungsrisiko abzusichern:

⇒ <https://www.guv-fakulta.de/>



Gewerkschaftliche
Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften

⇒ Recht auf Arbeit im Homeoffice?

⇒ Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?

⇒ Arbeitsunfall im Homeoffice / Haftungsprobleme im Homeoffice

⇒ Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden? Was unterliegt der Mitbestimmung?

⇒ Back to Office I: Kann der Arbeitgeber das ohne weiteres anordnen?

⇒ Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden?

⇒ grds. keine bestimmte Form Wirksamkeitsvoraussetzung

⇒ aber wg. § 2 Abs. 1 Nr. 4 NachwG derzeit noch schriftlich

⇒ unabhängig davon, sinnvoll, sich über folgende Punkte zu verständigen / folgende Entscheidungen zu treffen:

Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden?

⇒ Arbeitsort / Modell

⇒ ausschließlich HO statt ausschließlich Betriebsstätte?

⇒ alternierend im HO

⇒ (welche) Kontingente

⇒ wer entscheidet wie wann, ggf. Ankündigungsfristen

⇒ Telearbeit oder mobile Arbeit

⇒ bei mobiler Arbeit ggf. Vorgaben zu zulässigen (oder unzulässigen) Arbeitsorten

⇒ in jedem Fall zu klären: außerhalb BRD?

⇒ ggf. allgemeine Vorgaben (Ergonomie / Lautstärke / Einsichtsmöglichkeiten etc.)

Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden?

- ⇒ Arbeitszeiten und -aufzeichnung im HO
 - ⇒ freie Gestaltung / Gleitzeitrahmen / feste Zeiten → Kombi? / Pausen
 - ⇒ Hinweis auf ArbZG insb. Ruhezeiten etc. / keine Tätigkeit an freien Tagen
 - ⇒ ggf. wie erhalten Kolleg:innen / Vorgesetzte Kenntnis ob Arbeit / Pause / Freizeit
 - ⇒ Umgang mit zuschlagpflichtigen Zeiten
 - ⇒ z.B. Zuschläge nur bei ausdrücklicher Anweisung der Tätigkeit, dann keine Verpflichtung, ohne Anweisung in Textform zu leisten
- ⇒ Art der AZ-Aufzeichnung

Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden?

- ⇒ Ausstattung / Ersatz entstehender Kosten
 - ⇒ bei Telearbeit voll ausgestatteter Arbeitsplatz
 - ⇒ private Nutzung betriebl. Arbeitsmittel?
 - ⇒ bei BOYD / Nutzung privater Möbel
 - ⇒ Ersatz / Reparatur / Zwischenlösungen?
 - ⇒ Pauschale für Heizung / Strom / Wasser / Datenleitung?

Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden?

- ⇒ Fahrtkosten (inkl. -zeit) für Fahrten ins Büro an HO-Tagen?
- ⇒ Haftungsfragen (z.B. Vertrag zugunsten Mitbewohner:innen etc. vertragliche Haftungsbeschränkung auf Kriterien wie AN-Haftung?)
- ⇒ besondere Arbeitsanweisungen insb. Datensicherheit im HO
- ⇒ Regelungen über Zutrittsrechte AG (Gefährdungsbeurteilungen) oder Alternativen zur Begehung

Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden?

- ⇒ Beendigung der HO-Vereinbarung
 - ⇒ Störfallregelungen?
 - ⇒ insb. bei Telearbeit in voller AZ für Wegfall Arbeitszimmer
 - ⇒ Widerrufsmöglichkeiten / Widerrufsgründe
 - ⇒ Kündigungsmöglichkeiten / -fristen?
 - ⇒ Rückgabe von Arbeitsmitteln

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ § 87 Abs. 14 BetrVG → Alles :-) außer „OB“
- ⇒ Zuständigkeit: § 5 Abs. 1 BetrVG – Telearbeit sogar ausdrücklich erwähnt
 - ⇒ Zuordnungsprobleme ggf. (insb. bei ausschließlichem HO) wenn arbeitstechnischer Zweck für mehrere Betriebe des AG erfüllt wird, dann ggf. auch Eingliederung in mehrere Betriebe vgl. BAG, Beschluss vom 26. Mai 2021 – 7 ABR 17/20
 - ⇒ richtig spannend ggf. bei Desksharing und gemeinsamer Nutzung von Büroflächen durch Beschäftigte mehrerer Betriebe, falls unter verschiedene Vertretungsrechte fallen (BetrVG / BayPVG)

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ § 80 BetrVG - Allgemeine Aufgaben – Kontrolle Einhaltung Schutzgesetze etc., zudem iVm. § 75 BetrVG (Diskriminierungsschutz) insb.
 - ⇒ § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
 - ⇒ § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
 - ⇒ § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
 - ⇒ § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen ... und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
 - ⇒ § 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ § 90 BetrVG Unterrichts- und Beratungsrechte in Bezug auf Gestaltung der Arbeitsumgebung (ggf. zudem Wirtschaftsausschuss § 106 BetrVG)
- ⇒ § 99 iVm § 95 Abs. 3 BetrVG – Versetzungen
 - ⇒ idR die Zuweisung / Vereinbarung (und ebenso Entzug!) von HO-Tätigkeiten Versetzung im Sinne des BetrVG
 - ⇒ für Zuweisung von Telearbeit siehe z.B. LAG Berlin-Brandenburg v. 14.11.18 - 17 Sa 562/18
 - ⇒ für den Entzug von Telearbeit siehe z.B. LAG Düsseldorf, 10.09.2014 - 12 Sa 505/14

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - ⇒ § 89 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat, sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb durchgeführt werden und mit den zuständigen Stellen zusammenzuarbeiten
 - ⇒ § 91 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht, wenn die Beschäftigten durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet werden

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ zentral: § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG - volle Mitbestimmung über sämtliche betrieblichen Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften
 - ⇒ **insb. wichtig: Mitbestimmung bei Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung und zur Unterweisung der Beschäftigten nach § 5, § 12 ArbSchG**
vgl. BAG v. 8. 6. 2004 – 1 ABR 4/03

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ Mitbestimmung (ggf. Initiative) des Betriebsrats bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen
 - ⇒ Auswertung der Gefährdungsbeurteilungen / Ableitung von Konsequenzen
 - ⇒ Mitbestimmung (ggf. Initiative) des Betriebsrats bei der Festlegung der den gesetzlichen Rahmen ausfüllenden Arbeitsschutzmaßnahmen
 - ⇒ Mitbestimmung (ggf. Initiative) des Betriebsrats bei der Anpassung der Gefährdungsbeurteilungen
- ⇒ Mitbestimmung (ggf. Initiative) des Betriebsrats hinsichtlich Art, Umfang und konkrete Inhalte der Unterweisung nach § 12 ArbSchG

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ Arbeitszeit
 - ⇒ § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG - volle Mitbestimmung bei Lage und Verteilung der AZ / Pausenregelungen / Überstunden, Mehrarbeit
 - ⇒ damit auch ggf.
 - ⇒ Rufbereitschaft / Bereitschaftsarbeit und im Umkehrschluss: Nichterreichbarkeitsregelungen
 - ⇒ Klarstellung, dass bei Desksharing Zeit für die Arbeitsplatzsuche / Nichtarbeit wegen fehlendem Arbeitsplatz = Arbeitszeit
 - ⇒ Fahrzeiten = Arbeitszeit wenn dienstlicher Anlass (z.B. kein freier DS-Arbeitsplatz / persönliche Anwesenheit Meeting an HO-Tag)

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ mE. auch Gestaltung der AZ dahingehend, dass z.B. Meetings / (Video-)Konferenzen etc. nur zu bestimmten Zeiten zulässig sind
 - ⇒ Terminierung so, dass auch Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen problemlos teilnehmen können
 - ⇒ z.B. keine Meetings vor 9:00 / nach 17:00 Uhr, in der Mittagszeit etc.
 - ⇒ und / oder Regelungen zu verbindlichen Arbeitsplanungen für bestimmte Zeiträume (z.B. 1-2 Wochen) Berücksichtigung der jeweilig im Planungszeitraum anfallenden betrieblichen und persönlichen Bedürfnisse
- ⇒ Regelungen ob im Homeoffice überhaupt Überstunden erbracht werden dürfen / wie die Anordnung / Ableistung ggf. rechtssicher zu dokumentieren ist

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ Abgrenzung:
 - ⇒ reine Festlegung, welches Kontingent an Homeoffice gewährt wird (sowohl ggf. bezogen auf Betrieb iSv. nur xProzent der Arbeitskäfte als auch AN bezogen, nur an yTagen in der Woche oder Monat) als „OB“ HO wohl mitbestimmungsfrei
 - ⇒ die Bestimmung, welche Personen / Tage oder der Art und Weise der Entscheidungsfindung als „WIE“ aber unter voller Mitbestimmung vgl. auch LArbG München, Beschluss v. 10.08.2023 – 8 TaBVGa 6/23

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ Regelungen zu den Arbeitszeitznachweisen (ggf. in Überschneidung mit § 87 Abs. 1 Nr. 6, 7 BetrVG, techn. Systeme, Arbeits- u Gesundheitschutz)
 - ⇒ bei Lösungen über PC Systeme Rüstzeiten für das Ankommen und Hochfahren des Systems und Korrekturverfahren, wenn Rüstzeit überschritten wird, bedenken
 - ⇒ bedenken, im HO sind häufigere Unterbrechungen quasi unvermeidlich – saubere Aufzeichnung ermöglichen, um Betrugsvorwürfe zu vermeiden
 - ⇒ Vorlage- und Abzeichnungsverpflichtungen / Konfliktlösungsmechanismen

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ techn. Überwachung / Leistungs- und Verhaltenskontrolle - § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
 - ⇒ bei Einführung v. Hard- / Software immer regeln, welche Auswertungen zu welchen Zwecken zulässig sein sollen, Rest explizit ausschließen
 - ⇒ Problematik beim üblichen Satz »Eine Verhaltens- und Leistungskontrolle findet nicht statt.«
 - ⇒ Beweisverwertungsverbot durch BV?

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ Entlohnungsgrundsätze / leistungsbezogenes Entgelt - § 87 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11 BetrVG
 - ⇒ relevant wohl insb. für Zielvorgaben / -vereinbarungen
 - ⇒ „einpreisen“ dass im HO mit mehr techn. Herausforderungen zu rechnen ist, die Zeit kosten; im DS ggf. viel Zeit für Suchen und Einrichten des Arbeitsplatzes u. clean desk verloren geht

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ Ordnung und Verhalten - § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
 - ⇒ umfasst alle Maßnahmen, die auf Ordnungsverhalten der Beschäftigten zielen
 - ⇒ Maßnahmen, die das reine Arbeitsverhalten betreffen, unterliegen nach der gängigen Rechtsprechung nicht dem Mitbestimmungsrecht
 - ⇒ mitbestimmt z.B.
 - ⇒ Regelungen über den Umgang mit Arbeitsmitteln, z. B. private Nutzung von dienstlichen Laptops etc.
 - ⇒ clean desk policy nur eingeschränkt (siehe Folien Desksharing)

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ Personalplanung / Stellenbesetzung - § 92 BetrVG
 - ⇒ Personalplanung gehört allerdings nicht nur das rein betriebswirtschaftliche Zahlenspiel, auf wie wenige Schultern sich wieviel Arbeit verteilen lässt; Ziel, die Arbeit menschengerecht zu gestalten, gehört im Rahmen der Personalplanung gleichgewichtig neben die monetären Ziele des Unternehmens
 - vgl. DKW-Homburg, § 92 Rn. 1, mit weiteren Nachweisen
 - ⇒ beschäftigungssichernde Maßnahmen § 92a BetrVG
 - ⇒ BR kann Vorschläge unterbreiten „insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit...neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe“

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ Ausschreibung von Arbeitsplätzen - § 93 BetrVG
 - ⇒ Zuweisung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes (oder bei Entzug, des wieder vollständig im betrieblichen Umfeld belegenen Arbeitsplatzes) = Besetzung eines (Teil)Arbeitsplatzes, für die der Betriebsrat eine betriebsinterne Stellenausschreibung verlangen kann?

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ Beurteilungsgrundsätze / Personalfragebögen - § 94 BetrVG
 - ⇒ insb. wenn HO davon abhängig gemacht wird, dass bestimmte Eigenschaften vorliegen sollen (Selbstdisziplin und Eigenverantwortung, Selbstorganisation und -motivation, Fähigkeit zur Beziehungspflege...)
- ⇒ dann wohl auch Auswahlrichtlinien – § 95 BetrVG
 - ⇒ Mitbestimmt in allen Fällen der Anwendung; ab 500 AN erzwingbar

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ (Weiter-)Bildung und Qualifizierung - §§ 96 BetrVG ff.
 - ⇒ dient Sicherstellung, dass möglichst alle Beschäftigten die für die Arbeit im Homeoffice oder im Desksharing erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben und aktuell halten können, unabhängig davon, ob es sich im Kenntnisse im
 - ⇒ technischen
 - ⇒ fachlichen
 - ⇒ datenschutzrechtlichen
 - ⇒ ergonomischen
 - ⇒ oder einem anderen Bereich mit beruflichem Bezug handelt

Was unterliegt der Mitbestimmung?

- ⇒ § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG
 - ⇒ wohl weder ein Initiativrecht zur Einführung von Homeoffice noch sonst wesentliche Handhabe, die nicht bereits aus den bestehenden Regelungen des BetrVG herleitbar wäre
 - ⇒ siehe dazu auch Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 23. April 2021 – 9 TaBV 9/21, Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 25. Februar 2020 – LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 30. Januar 2024 – 8 TaBV 748/23
 - ⇒ spätestens seit Nr. 14 auch Mitbestimmungsrecht bezüglich der Orte, an denen mobil gearbeitet werden darf (oder nicht gearbeitet werden darf)

- ⇒ Recht auf Arbeit im Homeoffice?
- ⇒ Arbeitszeit im Homeoffice und „Recht auf Nichterreichbarkeit“?
- ⇒ Arbeitsunfall im Homeoffice / Haftungsprobleme im Homeoffice?
- ⇒ Welche Rechtsfragen müssen in einer Homeoffice-Vereinbarung geregelt werden? Was unterliegt der Mitbestimmung?
- ⇒ Back to Office I: Kann der Arbeitgeber das ohne weiteres anordnen?
- ⇒ Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

- ⇒ keine gesetzliche Definition o.ä.
 - ⇒ Desksharing, auch als "Shared Desk" oder "Flexible Office"
 - ⇒ je Organisationseinheit mehr Beschäftigte als materielle Arbeitsplätze
- ⇒ zwei Hauptmodelle:
 - ⇒ Beschäftigte haben keinen fest zugewiesenen Arbeitsplatz und wählen ihren Platz jeweils von Tag zu Tag neu
 - ⇒ idR in Kombination mit erheblichen Abwesenheitszeiten insb. durch "Homeoffice"
 - ⇒ feste Arbeitsplätze, die sich zwei oder mehr Beschäftigte teilen
 - ⇒ in diesem Fall wird die Mehrfachbenutzung eines Büroarbeitsplatzes durch unterschiedliche im vorhinein fix vereinbarte Anwesenheitszeiten realisiert

Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

- ⇒ individualrechtlich: AG im Rahmen der Schutzvorschriften frei, wieviele Arbeitsplätze er vorhält / wie er diese gestaltet / zuweist
- ⇒ Desksharing als „andere Seite der Medaille“ zum Homeoffice
- ⇒ daher viele pot. Rechtsfragen / Probleme spiegelbildlich zu lösen
 - ⇒ z.B.:
 - ⇒ „Kann AG Beschäftigte, die im Desksharing keinen Arbeitsplatz finden, zwingen, im HO zu arbeiten?“
 - ⇒ zugehörige Kosten- und Arbeitszeifragen insb. § 615 BGB

Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

- ⇒ andere Probleme stellen sich besonders durch den ständigen Wechsel
 - ⇒ z.B.
 - ⇒ Mangelnde Kontrolle über den Arbeitsplatz
 - ⇒ Unvorhersehbare Arbeitsbedingungen
 - ⇒ Fehlende Privatsphäre und persönliche Gestaltungsmöglichkeiten
 - ⇒ Fehlende Rückzugsmöglichkeiten
 - ⇒ Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit
 - ⇒ Technische Herausforderungen
 - ⇒ Gesundheitliche Aspekte insb.
 - ⇒ Ergonomie
 - ⇒ Hygiene und Sauberkeit

Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

- ⇒ kollektivrechtlich: ebenfalls an vielen Stellen spiegelbildlich zum HO
- ⇒ insb. auch: vgl. Landesarbeitsgericht Nürnberg, Beschluss vom 14. Dezember 2016 – 4 TaBV 38/16
- ⇒ § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG - die Regelungen dazu,
 - ⇒ dass nur 1 Arbeitsplatz belegt und andere nicht als Ablagefläche missbraucht werden dürfen
 - ⇒ Schrankoberseiten regelmäßig zu überprüfen und alles Unnötige zu entfernen
 - ⇒ wegen des darin enthaltenen Mischcharakters bzgl. privater und betrieblicher Gegenstände und weil nicht Alles (dann wäre ggf. primärer Zweck Reinigung und damit = Arbeitsanweisung) entfernt werden muss

Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

- ⇒ wie mit privaten Gegenständen (insb. Pflanzen) umgegangen wird
"Dies wirft die spannenden Fragen auf, ob die Arbeitgeberin den Mitarbeitern weiterhin firmeneigenes Gießwassers zur Verfügung stellen darf, ohne gegen die vom Betriebsrat erwirkte Unterlassungsanordnung zu verstoßen. Und ob nicht im Interesse der Erhaltung seines Eigentums für den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Abreden einer kollektivrechtlichen Regelung vorgehen." →

Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

- ⇒ dagegen Arbeitsanweisung und damit mitbestimmungsfrei:
 - ⇒ Anordnung, die Kommunikation in „Open-Space-Bereichen“ so zu führen, dass benachbarte Kollegen dadurch nicht gestört werden
 - ⇒ Anordnung, am Ende des Arbeitstages Arbeitsplatz aufgeräumt zu hinterlassen und unternehmensinterne Dokumente unter Verschluss zu nehmen
 - ⇒ Anweisung, wie mit alten, defekten oder nicht mehr genutzten Bildschirmen oder IT-Equipment umzugehen ist
 - ⇒ Vorgaben zur Benützung separater Restmüll- und Biomüllbehälter = Umsetzung einer gesetzlichen Vorgabe zur vorrangigen Verwertung von Abfällen (§§ 7 Abs. 2, Abs. 3 Kreislaufwirtschaftsgesetz)

Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

- ⇒ § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG
 - ⇒ hier auch Regelungen zu den Rüstzeiten
- ⇒ § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
 - ⇒ z.B. Buchungssysteme für die Arbeitsplätze, die Rückschlüsse auf Arbeitsplanung und Anwesenheiten zulassen
- ⇒ § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
 - ⇒ insbesondere MBR in Bezug auf Gefährdungsbeurteilungen und entsprechend abgeleitete Maßnahmen relevant
 - ⇒ im DS vor allem auch psychische Gefährdungsbeurteilungen wichtig

Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

- ⇒ § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG
 - ⇒ im DS insb. wichtig Regelungen zur Vermeidung der Überwälzung des unternehmerischen Risikos zu wenig geeignete Arbeitsplätze eingeplant zu haben auf die Beschäftigten
- ⇒ § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG
 - ⇒ Gedanke von Wolfgang Däubler in "Digitalisierung und Arbeitsrecht Künstliche Intelligenz - Homeoffice - Arbeit 4.0" 8., aktualisierte Auflage 2023 (Oktober 2022):
wegen des engen Zusammenhangs von mobiler Arbeit und DeskSharing dieses ebenfalls unter Nr. 14 zu subsumieren

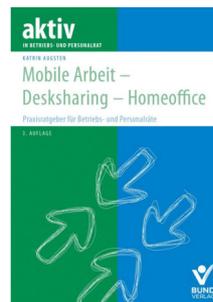
Back to Office II: (Rechts-)Probleme des „Desk-Sharings“

- ⇒ §§ 90, 91 BetrVG
 - ⇒ Rechte d. BR bei räumlichen Umgestaltungen und Änderung der Arbeitsabläufe

Back to Office II: Rechtsprobleme des „Desk-Sharings“

- ⇒ §§ 111 ff. BetrVG?
nicht ausgeschlossen, aber in der Praxis wohl eher nicht die Regel, dass Einführung von Desksharing = Betriebsänderung
vgl. auch BAG v. 17.11.2021 - 7 ABR 18/20
"Der Umstand, dass die Arbeitnehmer vor Beginn ihrer Tätigkeit einen freien Schreibtisch wählen sowie ihre individuellen Arbeitsmittel aus dem verschließbaren Wertschrank entnehmen und an den Schreibtisch bringen müssen, betrifft weder deren Aufgabe und Verantwortung noch die Art ihrer Tätigkeit und ihre Einordnung in den betrieblichen Arbeitsablauf."

Weiterlesen?



- ⇒ Mobile Arbeit - Homeoffice - Telearbeit : **Praxisratgeber**
BUND VERLAG
- ⇒ coming soon: 3. Auflage mit zusätzlichem Inhalt:
DESK-SHARING

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

