

# Online Workshop

01. Juli 2020 von 17:00 bis 18:30 Uhr

## Home-Office und Mobile Arbeit

Die Förderung von Home-Office Odenwald erfolgt aus Mitteln des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) aufgrund eines Beschlusses des deutschen Bundestages. Die Projektträgerschaft erfolgt über die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) im Rahmen des Bundesprogramms für Ländliche Entwicklung.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

## Begrüßung

Herr Marius Schwabe

Geschäftsführer der  
Odenwald Regional Gesellschaft mbH

# Mobile Arbeit

## Fakten

Eine Studie der Stanford University belegt, dass eine Kombination aus Anwesenheit im Büro und dem Arbeiten im Home-Office ideal für das Unternehmen und auch den Angestellten ist. Neben gesteigerter Produktivität wurden auch weniger Fehlzeiten und eine höhere Lebensqualität der Mitarbeiter festgestellt.



► **35%** Der Arbeitnehmer würden für mehr Flexibilität und Home-Office ihrer aktuellen Stelle den Rücken kehren.



► **50%** weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten bei Mitarbeitern in Home-Office-Beschäftigungsmodellen



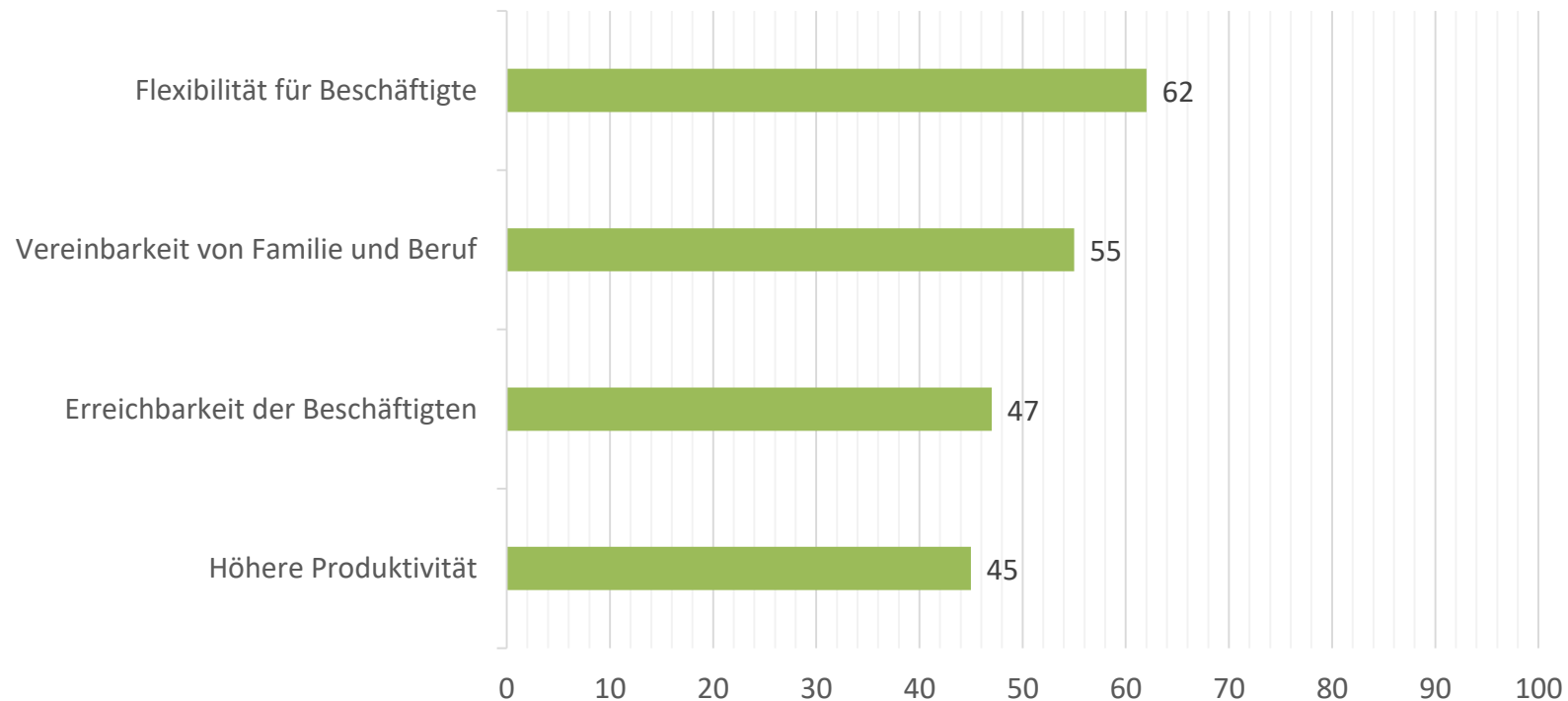
► Für **54%** der Arbeitnehmer wirkt sich ein 40-minütiger Arbeitsweg negativ auf die Lebensqualität aus.

# Vorteile für Home-Office und Mobile Arbeit

## Vorteile aus Sicht der Unternehmen

### Positive Erfahrungen von Betrieben mit Home-Office: Top 4 der Vorteile

■ Anteil (%) der Betriebe (n= 5.196), die diese Gründe für das Angebot von Home-Office nennen.

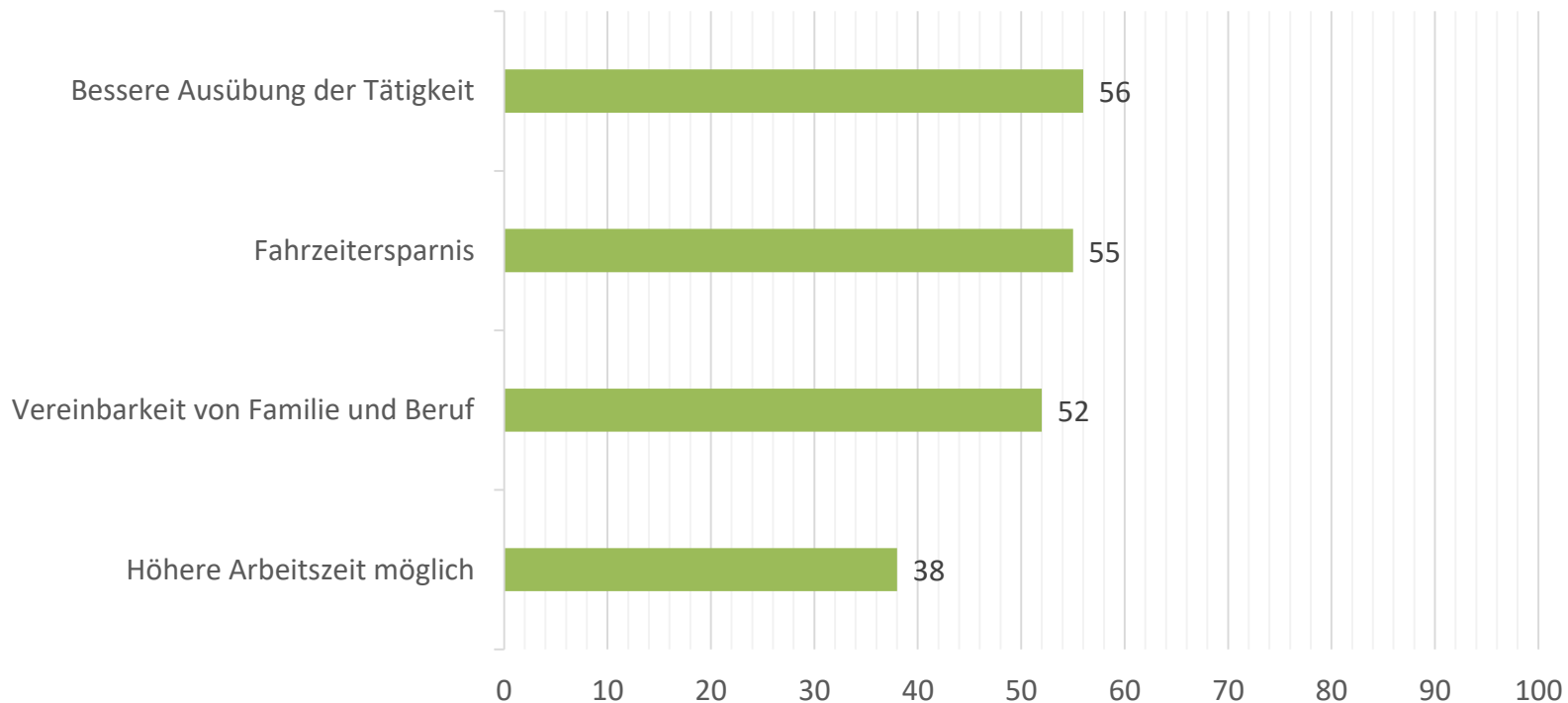


# Vorteile für Home-Office und Mobile Arbeit

## Vorteile aus Sicht der Beschäftigten

### Positive Erfahrungen von Beschäftigten mit Home-Office: Top 4 der Vorteile

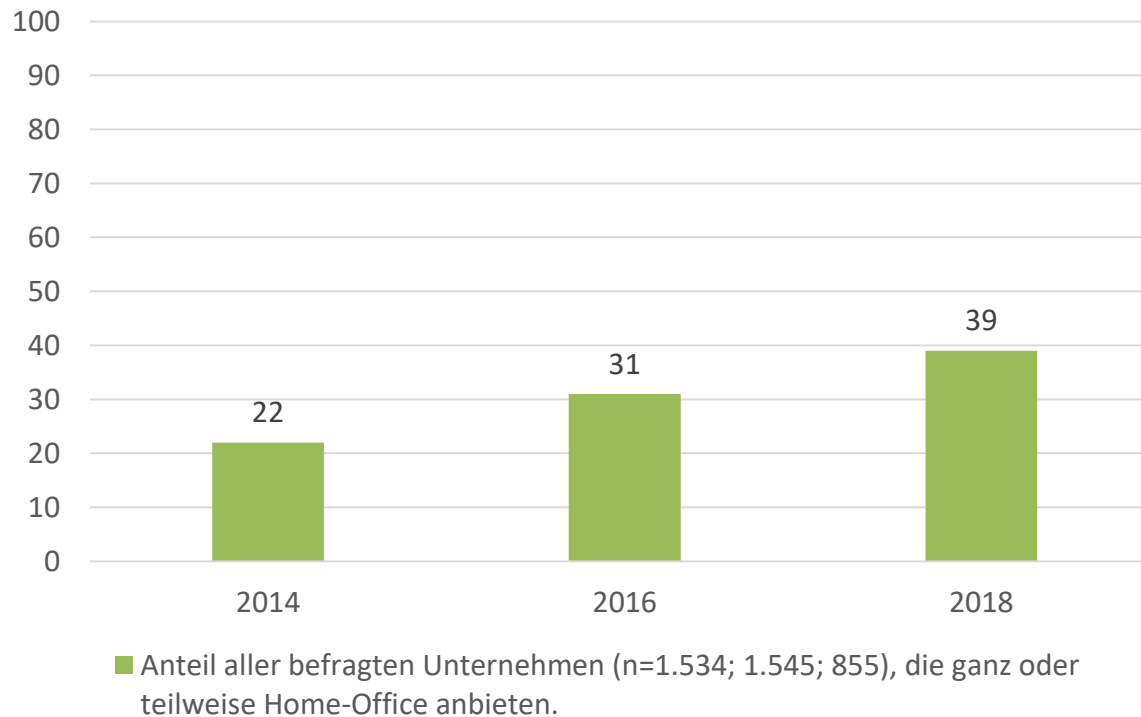
■ Anteil (%) der Beschäftigten (n=1.327), die diese Vorteile nennen.



# Angebot von Home-Office und Mobiler Arbeit

Unternehmen, die Home-Office anbieten

Vier von zehn Unternehmen setzen auf Homeoffice.



# Technische Voraussetzungen und Umsetzung

Herr Helmut Mink

COUNT+CARE GmbH & Co. KG

Leiter C03 System- und Anwendungsbetrieb



# Home-Office Workshop

Juli 2020

Ihr Partner für alles, was zählt.



**COUNT+CARE**



# Voraussetzungen für Home Office

---

## **Inhalt:**

Organisatorisch Voraussetzungen

Technische Voraussetzungen

Beispiele für die Umsetzung

# Voraussetzungen für Home Office

---

## Organisatorisch

- Arbeitsplatzsicherheit
- Datenschutz
- Betriebsrat
- Personalbereich
- Budget für die Bereitstellung der Technik. Zentral, wie auch im Home Office.

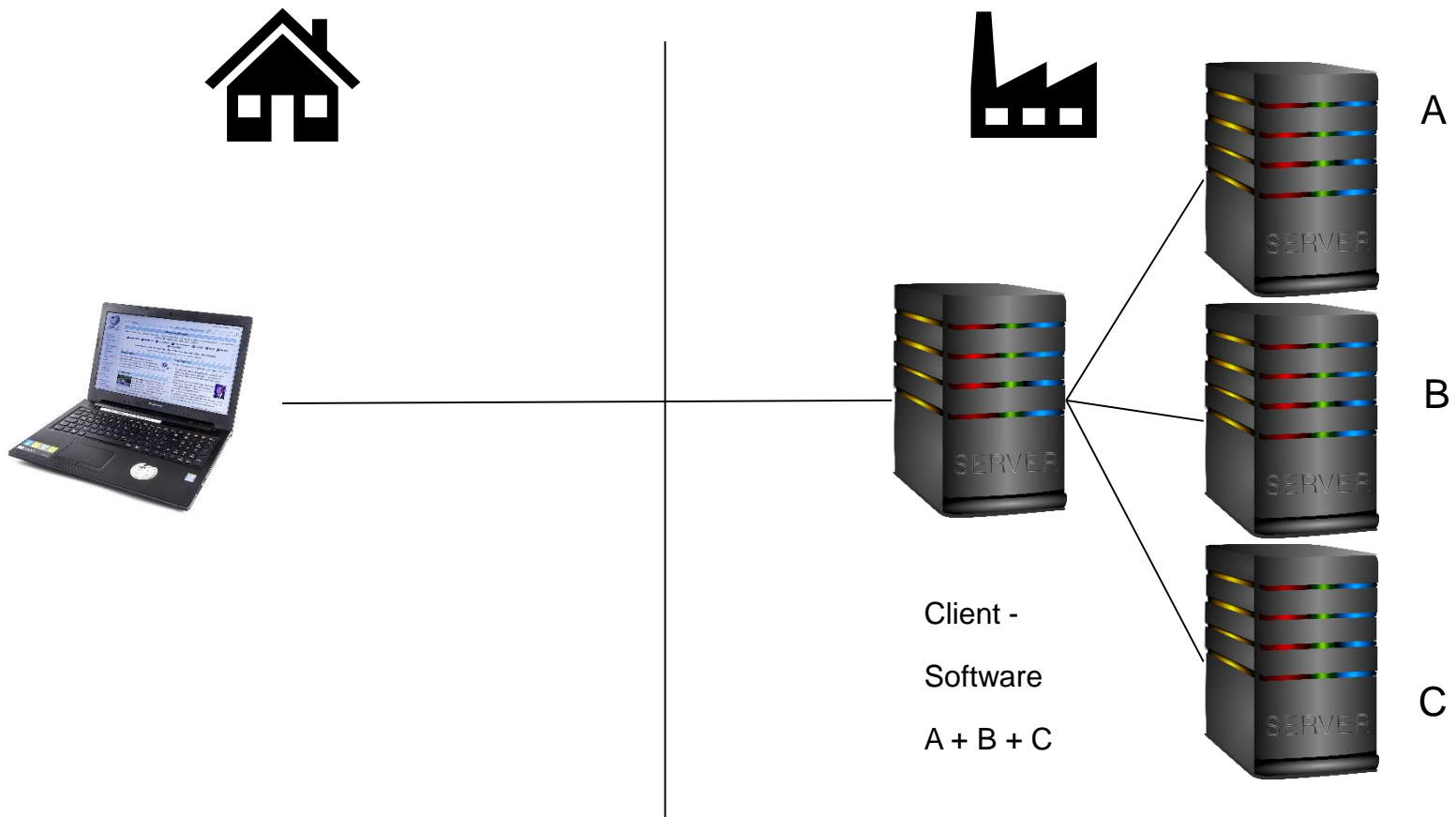
# Voraussetzungen für Home Office

---

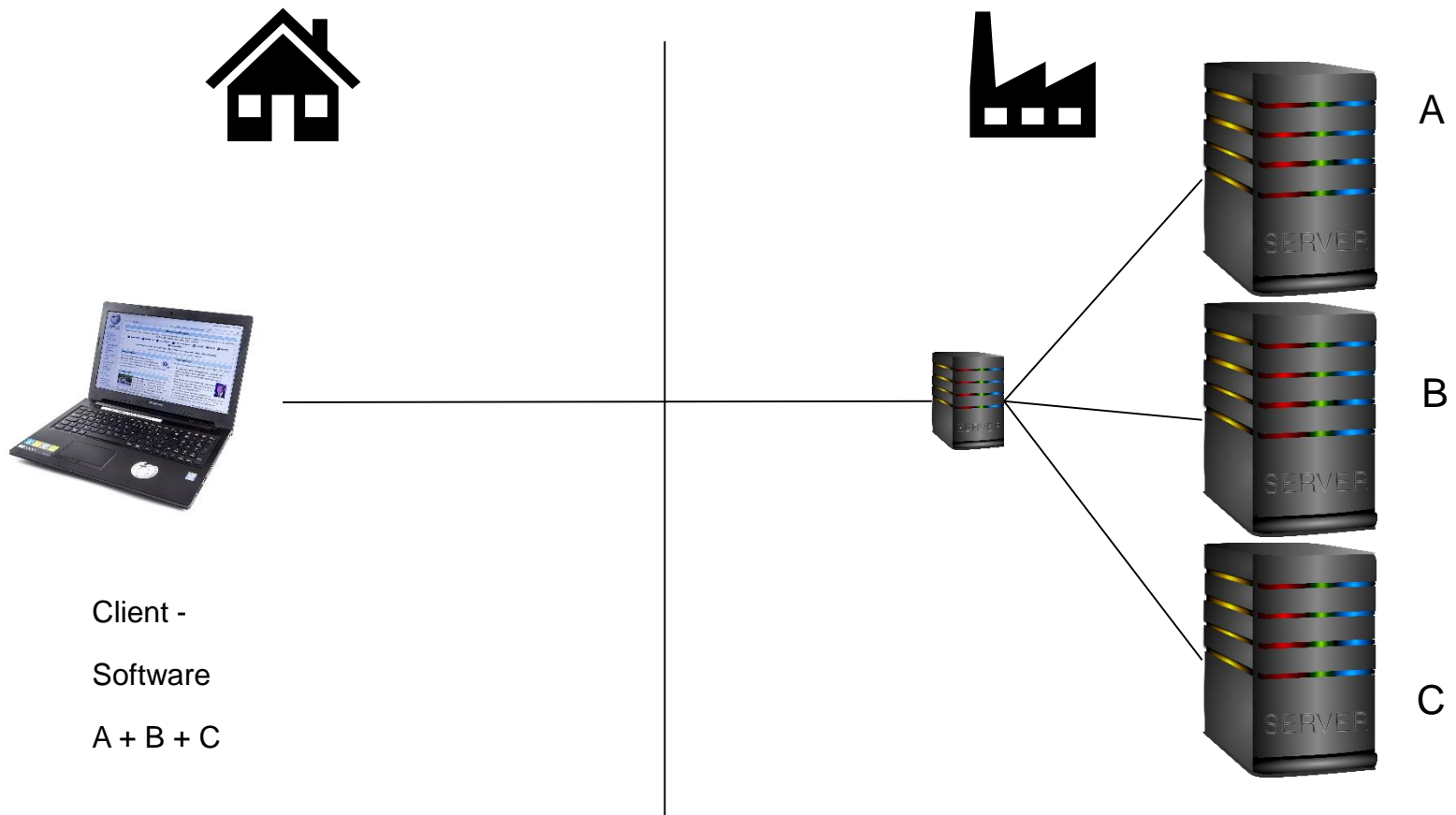
## Technisch

- Welche Anwendungen werden gebraucht
- Welche Hardware wird benötigt
  - Zentral
  - Im Home Office
- Wie kann der Zugriff erfolgen
- Betreuung der Arbeitsplätze im Home Office

## Citrix Lösung



## Microsoft Lösung



# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

Herr Marius Schwabe

Rechtsanwalt und Geschäftsführer der  
Odenwald Regional Gesellschaft mbH

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## Gliederung

- I. Definition und allgemeine Informationen
- II. Rechtliche Grundlagen
- III. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung des heimischen Arbeitsplatz
- IV. Regelungsgegenstände einer Home-Office-Vereinbarung
- V. Beendigung der Home-Office-Tätigkeit

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## I. Definition und allgemeine Informationen

- „Home-Office“ ist auch unter den Begriffen „Telearbeit“ oder „Teleheimarbeit“ bekannt.
- Per Definition erfolgt die Arbeit im „Home-Office“ von zu Hause aus, d.h. der Arbeitnehmer hat zu Hause einen voll eingerichteten Arbeitsplatz und erledigt ausschließlich dort seine Arbeit.
- Es gibt zwei Arten von „Home-Office“:
  - Heimbasierte Telearbeit: Die Arbeit erfolgt ausschließlich vom heimischen Arbeitsplatz aus
  - Alternierende Telearbeit: Der Arbeitnehmer arbeitet in einem bestimmten Turnus von zu Hause aus und im Betrieb des Arbeitgebers.
- Vom dieser Definition losgelöst, gibt es noch das Konzept der „Mobilen Arbeit“: d.h. der Mitarbeiter geht seiner Arbeit ortsunabhängig nach.



# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## I. Definition und allgemeine Informationen

### 🕒 Legaldefinition in arbeitsschutzrechtlicher Hinsicht:

*§ 2 VII 2 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.*

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## II. Rechtliche Grundlagen

- Kein gesetzlicher Anspruch auf Home-Office:
  - In Deutschland gibt es keine gesetzliche Grundlage für einen Anspruch.
  - Anders sieht das aus, wenn eine Dienstvereinbarung oder der Arbeitsvertrag einen dementsprechenden Rechtsanspruch beinhalten, denn laut § 106 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen.
  - Der Arbeitgeber ist allerdings nicht berechtigt, ein Homeoffice ohne Einverständnis des Arbeitnehmers einzurichten bzw. den Arbeitgeber zur Arbeit im Home-Office zu zwingen. Das ergibt sich aus Art. 13 GG.

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## III. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung des heimischen Arbeitsplatz

☉ Folgende Aspekte müssen berücksichtigt werden:

- Datenschutz und Datensicherheit
- Erreichbarkeit
- Eigentum
- Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- Haftung
- Versicherungstechnische Aspekte

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## III. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung des heimischen Arbeitsplatz

### 🕒 Datenschutz und Datensicherheit:

Die Daten des Arbeitnehmers stehen auch im Home-Office unter Datenschutz. Hier gilt ebenfalls §26 BDSG.

Darüber hinaus ist bei der Einführung von BYOD („bring your own device“) darauf zu achten, dass die gespeicherten dienstlichen und privaten Daten mittels entsprechender Programm voneinander getrennt und separat verwaltet werden.

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## III. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung des heimischen Arbeitsplatz

### 🕒 Datenschutz und Datensicherheit:

Die Vorschriften der Verarbeitung personenbezogener Daten laut DSGVO sind auch im Home-Office zu beachten.

Nach Art. 25 II DSGVO hat der Arbeitgeber geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, die sicherstellen, dass nur personenbezogene Daten, deren Verarbeitung für den jeweiligen bestimmten Verarbeitungszweck erforderlich sind, verarbeitet werden.

Der Arbeitnehmer ist außerdem darüber zu unterrichten, dass gerade im Home-Office eine erhöhte Gefahr besteht, dass Dritte Kenntnis von betrieblichen Vorgängen erhalten und das dies zu unterbinden ist (Wahrung von Geschäftsgeheimnissen § 4 GeschGehG).

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## III. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung des heimischen Arbeitsplatz

### 🕒 Erreichbarkeit:

Sollte dem Arbeitnehmer grundsätzlich selbst überlassen sein, wann er seine Arbeitsleistung erbringt, sollte aus Arbeitgebersicht ggf. darauf geachtet werden, dass der Arbeitnehmer zumindest zu bestimmten Zeiten immer erreichbar ist.

Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer nicht erreichbar sein. Hier sind insbesondere auch die Regelungen im Arbeitszeitgesetz zu beachten.

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## III. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung des heimischen Arbeitsplatz

### 🕒 Eigentum:

Zur Beschaffung der Arbeitsmittel bieten sich zwei Möglichkeiten an:

1. BYOD (= Bring your own device), d.h. der Arbeitnehmer wird verpflichtet die Arbeitsmittel selbst zu beschaffen. Darf diese aber sowohl privat, als auch dienstlich nutzen.
2. LYOD (= Leave your own device), d.h. der Arbeitgeber stellt die Arbeitsmittel zur Verfügung. Der Arbeitnehmer darf die Arbeitsmittel aber nur dienstlich nutzen.

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## III. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung des heimischen Arbeitsplatz

### 🕒 Eigentum:

#### Vor und Nachteile der beiden Möglichkeiten

BYOD	LYOD
<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Kosten für den Arbeitgeber (außer er beteiligt sich finanziell)</li> <li>- Bei Neuanschaffung und finanzieller Beteiligung durch den Arbeitgeber ist das ein attraktives Angebot für potenzielle neue Mitarbeiter</li> </ul>	<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Herausgabeanspruch</li> <li>- Kontrolle über die Arbeitsmittel</li> <li>- Technische Anpassung &amp; IT-Sicherheit</li> </ul>
<p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verlust an Einfluss</li> <li>- IT-Sicherheit fraglich</li> <li>- Kein Herausgabeanspruch</li> <li>- Vorkehrungen müssen getroffen werden, dass das Arbeitsmittel Dritten nicht zugänglich gemacht wird.</li> </ul>	<p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kosten für den Arbeitgeber</li> <li>- Beschränkung auf dienstliche Nutzung bietet Arbeitnehmer keinerlei Vorteile.</li> </ul>



# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## III. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung des heimischen Arbeitsplatz

### ☉ Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit:

Die Vorschriften des ArbSchG und der ArbStättV sind auch bei der Einrichtung eines **Homeoffice-Arbeitsplatzes** zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, dass diese bei der Einrichtung umgesetzt werden und wird angehalten, diese bei einer Arbeitsplatzbegehung oder in ähnlicher Form zu überprüfen.

Eine Ausnahme ist das Konzept der „**mobilen Arbeit**“.

Der Arbeitnehmer verrichtet seine Arbeit ortsunabhängig. Hier gibt es keine gesetzlichen Grundlagen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Der Arbeitgeber muss dennoch seiner Fürsorgepflicht nachkommen und den Mitarbeiter in geeigneter Weise über Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsbeeinträchtigungen z.B. Anforderungen an ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze und Hinweise zur belastungsarmen Nutzung der mobilen Arbeitsmittel unterrichten.

Der Mitarbeiter ist selbst verantwortlich für die Einhaltung der jeweils geltenden Empfehlungen.

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## III. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung des heimischen Arbeitsplatz

### ☉ Haftung:

Auch bei der Tätigkeit im Home-Office gelten die arbeitsrechtlichen Grundsätze der Haftungsbegrenzung (Arbeitnehmerhaftung).

Eine Besonderheit im Home-Office ist jedoch, dass Schäden durch Dritte anlässlich eines Besuches verursacht werden können.

Steht der verursachte Schaden im Zusammenhang mit der Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz, wird eine Haftungsbegrenzung nach dem Prinzip des Vertrags mit Schutzwirkung zugunsten Dritter bejaht.

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## III. Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung des heimischen Arbeitsplatz

### 🕒 Versicherungsschutz:

Auch im Home-Office greift der allgemeine Schutz über die gesetzliche Unfallversicherung (§ 2 Art. 1. SGB VII).

Demnach sind Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert (§ 7 SGB VII).

Arbeitsunfälle sind gem. § 8 SGB VII Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz begründeten Tätigkeit.

Das heißt, entscheidend ist, ob ein Zusammenhang zwischen dem Unfallgeschehen und der betrieblichen Tätigkeit besteht.

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## IV. Regelungsgegenstände einer Home-Office-Vereinbarung

- Die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind zu verankern:
  - Arbeitsort: Lage des Home-Office oder bei der mobilen Arbeit der Hinweis auf die Ortsunabhängigkeit.
  - Grundlegende Anforderungen an Mitarbeiter, Aufgabenbereich und Arbeitsumgebung
  - Art der zu leistenden Arbeit
  - Arbeitszeit: Dauer und Lage der Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Überstunden und Zeiterfassung
  - Haftung
  - Nutzung privater Arbeitsmittel und Umgang mit betrieblichen Arbeitsmittel
  - Kostentragung: evtl. Fahrt- und Einrichtungskosten oder laufenden Kosten.
  - Bei der mobilen Arbeit: Hinweise zum Arbeitsschutz und Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsbeeinträchtigungen
  - Zutrittsrecht durch den Arbeitgeber
  - Beendigung des Home-Office oder der mobilen Arbeit

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## IV. Regelungsgegenstände einer Home-Office-Vereinbarung

- ☉ Es besteht kein besonderes Formerfordernis für eine Home-Office-Vereinbarung. (Sofern sie keine nach § 14 Abs. 4 TzBfG schriftformbedürftige Befristungsabrede enthalten soll)
- ☉ Aus Gründen der Rechtssicherheit sollten die wesentlichen Inhalte schriftlich festgehalten werden.
- ☉ Dann ist auch eine Anfertigung einer erforderlichen Niederschrift nach §2 Abs. 1 NachwG entbehrlich.

# Arbeitsrecht und vertragliche Besonderheiten

## V. Beendigung der Home-Office-Tätigkeit

- ☉ Der Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, die Home-Office-Tätigkeit kraft einseitiger Weisung zu beenden (§ 106 Abs. 1 GewO)
- ☉ Aufnahme einer Beendigungsklausel in die Home-Office-Vereinbarung, die in Anlehnung an die gesetzlichen Kündigungsfristen eine Möglichkeit zur einseitigen Kündigung der Home-Office-Tätigkeit durch beide Parteien beinhaltet.

# Alternierende Telearbeit – Mit dem E-Car aus dem Home-Office zur Arbeitsstätte

Pilotprojekt im Rahmen des Förderprojektes „Home-Office Odenwald“



## Interesse?

Kontaktieren Sie uns:

E-Mail:

[l.trumpfheller@sv.oreg.de](mailto:l.trumpfheller@sv.oreg.de)

Telefon: 06062 9433 31

## Online Workshop

Weiter Informationen finden Sie unter [www.oreg.de](http://www.oreg.de)

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit

Die Förderung von Home-Office Odenwald erfolgt aus Mitteln des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) aufgrund eines Beschlusses des deutschen Bundestages. Die Projektträgerschaft erfolgt über die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) im Rahmen des Bundesprogramms für Ländliche Entwicklung.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages