

CoreNet Global & Hochschule Fresenius Heidelberg präsentieren:

MaSTERTALK[®] ReAL ESTATE

Die immobilienwirtschaftliche Webinar-Reihe von CoreNet Global und der Hochschule Fresenius Heidelberg

26.04.2022

MasterTalk #20

Zurück aus dem Homeoffice

Worauf müssen Unternehmen achten?

Wir danken unseren Sponsoren:

Interface[®]

EUROGRES
WORK.
PLACE.
PERFORMANCE.



Referenten:



Saskia Steffen
Fachanwältin für
Arbeitsrecht
Pflüger Rechtsanwälte
GmbH
Frankfurt a.M.



Thomas Köhler
Betriebsratsvorsitzender
Standard Life
Versicherung
Frankfurt a.M.



Prof. Dr.
Thomas Glatte
Professor für
Immobilienwirtschaft
Hochschule Fresenius
Heidelberg

Zurück aus dem Homeoffice

Worauf müssen Unternehmen achten?

Saskia Steffen

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Telearbeit

- die Beschäftigten erbringen ihre Arbeitsleistung ausschließlich von zu Hause – sie haben keinen Arbeitsplatz mehr im Betrieb
- der Arbeitgeber richtet den häuslichen Arbeitsplatz ein und trägt die Kosten dafür

Alternierende Telearbeit

- die Beschäftigten arbeiten abwechselnd im Betrieb und von zu Hause
- häufig mit Wunsch des Arbeitgebers verbunden, Büroräume einzusparen – Desksharing erforderlich
- Kostentragungspflicht gesetzlich nicht geregelt

Mobile Arbeit

- die Beschäftigten erbringen ihre Arbeitsleistung mittels Laptop/Tablet etc. und arbeiten an einem beliebigen Ort – sie können ihren Arbeitsort autonom bestimmen
- Kostentragungspflicht gesetzlich nicht geregelt

Homeoffice

- umgangssprachlicher Begriff, der für alle vorgenannten Arbeitsformen verwendet wird

Statistik zu „Homeoffice“¹

- vor der Corona-Pandemie arbeiteten ca. 4 % der Beschäftigten im Homeoffice²
- während der Pandemie befanden sich bis zu 27% der Beschäftigten im Homeoffice

¹ Veröffentlicht am 01.04.2022 von Statista Research Department

² Eine Abgrenzung zu den vorgenannten Arbeitsformen wurde in der Statistik nicht vorgenommen

Erfahrungen mit Homeoffice nach zwei Jahren Pandemie aus Sicht der Beschäftigten

Vorteile

- Wegfall/Reduzierung von Anreisezeiten zum Arbeitsplatz → dadurch Effizienzsteigerung
- zeitliche Autonomie der Beschäftigten
- Steigerung der Work-Life-Balance

Nachteile

- Entgrenzung zwischen Job und Privatleben
- längere/erschwerte Kommunikationswege
- Verlust des sozialen Miteinanders

Grundlagen für Homeoffice

- bis zum 19.03.2022 galt aufgrund der Corona-Pandemie, die Homeoffice-Pflicht
- seit dem 20.03.2022 gibt es individualrechtlich keine gesetzlichen Grundlagen mehr
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales plant eine Regelung → die Inhalte sind aktuell allerdings noch offen
- nach Reformation des Betriebsverfassungsgesetzes im vergangenen Jahr, haben Betriebsräte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit → Arbeitgeber entscheiden allerdings frei über das „OB“
- individualrechtliche Vereinbarungen mit den Beschäftigten
- Betriebsvereinbarungen

Welche Regelungen sollten in Betriebsvereinbarungen enthalten sein?

- Definition – was genau ist gewollt? (Alternierende) Telearbeit oder mobiles Arbeiten?
 - nicht unerheblich ist dabei die prozentuale Verteilung der Arbeit im Homeoffice und im Betrieb
- „Teilnehmerkreis“ festlegen
- Arbeitszeiterfassung
- räumliche und technische Voraussetzungen im Homeoffice
- Aufwendungsersatz/Kostentragung
- Datenschutz
- Arbeitsschutz/Gefährdungsbeurteilung
- Organisation des Desksharings
- Versicherungsschutz

Teilnehmerkreis festlegen

- Für welche Arbeitsbereiche eignet sich das Homeoffice und für welche nicht?
- Wie geht man mit Einarbeitungszeiten um?
- Was gilt für Auszubildende?
- Beendigung des Homeoffices, sofern sich während des Homeoffices herausstellt, dass es sich für bestimmte Beschäftigte nicht eignet?
Alternativ, die Beschäftigten wünschen die Beendigung?

Arbeitszeiterfassung

- auch im Homeoffice gelten die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit
- Mit welchem System soll für Zeiten des Homeoffices die Arbeitszeit erfasst werden?

Räumliche und technische Voraussetzungen im Homeoffice

- Ist ein eigener Büroraum erforderlich?
- Unterlagen müssen bei Beendigung/Unterbrechung der Arbeit so weggeschlossen werden, dass keine Mitbewohner oder Besucher Zugriff darauf haben
- die IT-Gegebenheiten im Homeoffice (insbesondere ausreichende Internetverbindung), dass das Arbeiten im Homeoffice reibungslos ablaufen kann
- es sollte auch eine Regelung getroffen werden, wie zu verfahren ist, sofern die IT ausfällt (Verantwortung bei den Arbeitgebern – und Verantwortung bei den Beschäftigten).

Aufwendungsersatz/Kostentragung

- Arbeitgeber haben die Kosten zu tragen, die die Beschäftigten in die Lage versetzen, ihre Arbeitsleistung zu erbringen → das gilt auch für das Homeoffice
- Arbeitgeber haben die erforderlichen Arbeitsmittel wie Büromaterial, Technik und in der Regel auch Büromöbel zur Verfügung zu stellen und sich pauschal an laufenden Kosten wie beispielsweise Heizung und Strom zu beteiligen
- stellen die Arbeitgeber den Beschäftigten jedoch einen Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung und erfolgt die Beschäftigung im Homeoffice ausschließlich auf Wunsch der Beschäftigten, erkennt das Bundesarbeitsgericht an, dass die Beschäftigten keinen Aufwendungsersatzanspruch haben → das gilt auch, wenn die Arbeitgeber den Beschäftigten komplett freistellen, wo sie arbeiten
 - Entscheidend ist der vorhandene Arbeitsplatz im Betrieb
- zu Hybridkonzepten/Desksharing gibt es noch keine Regelungen oder Rechtsprechung

Datenschutz

- im Homeoffice gelten die gleichen datenschutzrechtlichen Grundsätze wie in den Räumen der Arbeitgeber → es sind nach Art. 32 DSGVO alle notwendigen und organisatorischen Voraussetzungen zu treffen
- es müssen alle Endgeräte gut geschützt und verschlüsselt sein bzw. mit Tunnellösungen gearbeitet werden
- kein Zugriff von Dritten auf Geräte und Dokumente

Arbeitgeber sind für die Einhaltung
des Datenschutzes verantwortlich!

Arbeitsschutz/Gefährdungsbeurteilung

- bei der Telearbeit gelten die gleichen arbeitsschutzrechtlichen Voraussetzungen wie im Betrieb, d.h. die Arbeitgeber müssen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und die Beschäftigten unterweisen
- auch die Bildschirmarbeitsverordnung findet Anwendung (Laptops/Tablets dürfen nur kurzzeitig verwendet werden)
- für mobile Arbeit gibt es derzeit noch keine Regelungen, überwiegende Ansicht, hält aber auch hier eine Gefährdungsbeurteilung für erforderlich

Problem: Gibt es für die Arbeitgeber einen Anspruch auf eine Arbeitsplatzbesichtigung in der Wohnstätte der Beschäftigten?

Organisation des Desksharings

- Sofern es ein Desksharing gibt, müssen für dieses konkrete Regelungen festgelegt werden:
 - Buchung von Arbeitsplätzen (System, Zeitraum etc.)
 - Wie sind die Arbeitsplätze zu hinterlassen?
 - Wo können Gegenstände hinterlegt werden?

Versicherungsschutz

- seit dem Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes gilt ein erweitertes Unfallversicherungsschutz für Beschäftigte, die mobil arbeiten → danach besteht der Versicherungsschutz in demselben Umfang wie bei der Ausübung der Tätigkeit im Betrieb
- gilt auch für Wege im eigenen Haushalt zur Nahrungsaufnahme oder der Toilettengang und für Wege zur Betreuung der Kinder außerhalb der Wohnstätte

Vielen Dank für Aufmerksamkeit



Saskia Steffen
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Geschäftsführerin

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstr. 44
60329 Frankfurt am Main
069 – 2426890
ssteffen@k44.de