

Homeoffice

Flexibel Arbeiten von zu Hause?

In Zeiten fortschreitender Digitalisierung wächst der Wunsch von Arbeitnehmern, zumindest einen Teil ihrer Arbeit von zuhause aus zu erledigen. Sowohl familiäre Gründe wie Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen sind hierfür Motiv, als auch der schlichte Wunsch nach Souveränität über die eigene Arbeitszeit. Auch für Arbeitgeber kann die Möglichkeit der häuslichen Arbeit schon aus Kapazitätsgründen attraktiv sein. Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern aus diesem Grunde die Gelegenheit, ihre geschuldete Arbeitsleistung ganz oder zumindest teilweise aus dem Homeoffice zu erbringen.

Was ist Homeoffice?

Das Homeoffice ist zunächst abzugrenzen von einem Telearbeitsplatz nach § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung (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. Diese Voraussetzungen sind schon nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer sein eigenes Notebook oder seinen Schreibtisch für die Arbeit nutzt. Häusliche Arbeit, welche die Voraussetzung des § 2 Abs. 7 ArbStättV nicht erfüllt, wird daher verbreitet als Homeoffice bezeichnet.

Der rechtliche Rahmen

Dem Arbeitgeber steht es nicht zu, den Arbeitnehmer im Rahmen seines Direktionsrechts unfreiwillig nach Hause zu versetzen. Diese Möglichkeit muss arbeitsvertraglich vereinbart sein. Die Arbeit im Homeoffice würde die Grundlage des Arbeitsverhältnisses verändern, da der Arbeitnehmer mit eigenen Arbeitsmitteln wie Raum und Mobiliar seiner Beschäftigung nachginge. Sollten dringende betriebliche Erfordernisse die Arbeit im Homeoffice erforderlich machen, wäre theoretisch eine betriebsbedingte Änderungskündigung des Arbeitgebers nach § 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) denkbar. Dieser Weg ist allerdings nicht anzuraten, da gerade eine Beschäftigung im Homeoffice ein gewisses Vertrauen der Vertragsparteien voraussetzt. Eine einvernehmliche Regelung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist daher in jedem Fall vorzuziehen und entspricht der gängigen Praxis. Dabei haben die Arbeitsvertragsparteien insbesondere zu vereinbaren, ob die Arbeit im Homeoffice obligatorisch ist oder der Arbeitnehmer nur berechtigt sein soll, von zu Hause zu arbeiten. Ferner sollte der zeitliche Umfang und die Lage der Arbeitszeit vereinbart werden, sowie die Frage, unter welchen Voraussetzungen der

ANDRÉ KAPPEL

Schulte & Prasse Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Braunschweig

RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT



Arbeitgeber auch an Tagen, an denen eigentlich ein Arbeiten im Homeoffice vereinbart ist, das Erscheinen im Betrieb verlangen kann. Auch ist ratsam, Fragen zur Auflösung einer entsprechenden Homeoffice-Vereinbarung zu klären. Einzelheiten hierzu werden üblicherweise in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen geregelt. Gerade die Betriebsvereinbarung ist dabei für Arbeitgeber das Mittel zur Platzierung eindeutiger Regelungen.

Anspruch auf Homeoffice

Ohne gesonderte individual- oder kollektivarbeitsrechtliche Regelung hat der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch darauf, seine Arbeitsleistung im Homeoffice zu erbringen. Nur wenn mehreren Beschäftigten ein Recht auf ein Homeoffice eingeräumt wird, kann sich ein Arbeitnehmer im Einzelfall auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Diese Möglichkeit scheidet allerdings bereits dann aus, wenn besondere Gründe vorliegen, die seine persönliche Anwesenheit im Betrieb des Arbeitgebers erforderlich machen. Eine Betriebsvereinbarung kann selbstverständlich einen Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Homeoffice begründen.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist individualvertraglich zu vereinbaren. Eine Betriebsvereinbarung kann insoweit lediglich einen Rahmen (z. B. das Minimum oder Maximum an Tagen, an denen Arbeiten im Homeoffice überhaupt möglich ist) regeln. Natürlich muss der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit auch tatsächlich erreichbar sein (z. B. telefonisch und per E-Mail). Selbstverständlich hat der Arbeitnehmer auch die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) zu beachten.

Ausstattung

Das Homeoffice muss sich in einem nach den baulichen Bestimmungen zum dauerhaften Aufenthalt von Menschen zugelassenen Raum befinden. Typische Ausstattungsgegenstände sind Stuhl und Schreibtisch, Beleuchtung, Schrank, Telefon- und Internetanschluss, Notebook/PC und Drucker. Die Arbeitsvertragsparteien haben zu vereinbaren, wer die Arbeitsmittel zur Verfügung stellt.

Haftung

Beschädigt der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel, gelten auch im Homeoffice die Grundsätze über die Arbeitnehmerhaftung. Der Arbeitnehmer haftet demnach bei grober Fahrlässigkeit voll, bei mittlerer Fahrlässigkeit nach Billigkeitsgesichtspunkten und bei leichtester Fahrlässigkeit überhaupt nicht.

Arbeitsschutz

Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer auch im Homeoffice durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Allerdings wird deren Umfang von den Gerichten sehr restriktiv ausgelegt, sodass der Versicherungsschutz schon entfallen kann, wenn der Arbeitnehmer in einem anderen als für das Homeoffice vorgesehenen Raum verunfallt. Der Arbeitnehmer sollte insoweit stets darauf achten, die Lücken der gesetzlichen Unfallversicherung durch geeigneten privaten Unfallversicherungsschutz zu schließen.

Datenschutz

Abschließend sei noch erwähnt, dass der Beschäftigtendatenschutz natürlich nicht nur im Betrieb des Arbeitgebers, sondern auch im Homeoffice zu beachten ist. Gleiches gilt für die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

