



ARBEITGEBER FORUM 2022

16.00 ARBEITSRECHT I

Office unter Palmen: Herausforderungen einer Arbeitswelt im Wandel



REFERENTIN
Sophie Thoss



REFERENT
Daniel Adam



MODERATOR
Dirk Seeliger

01

Aussicht: Mobiles Arbeiten/ Telearbeit

- Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)) - Vereinbarkeitsrichtlinie
- Neuheit: Mitgliedstaaten sollen sicherstellen, dass Eltern und pflegende Angehörige ein Antragsrecht auf flexible Arbeitsregelungen haben, welches Telearbeit einschließt.

Mobiles Arbeiten - Begriffsbestimmungen

-Keine allgemein gültige Definition „Homeoffice“

im Amtsdeutsch ist typischerweise von Telearbeit oder von häuslicher Telearbeit die Rede (z.B. BT Ds. 14/5741, S. 24)

-Kein allgemeiner gesetzlicher Anspruch AN auf Homeoffice – der AN kann vom AG grds. nicht verlangen, dass dieser einen Homeoffice-Arbeitsplatz für ihn einrichtet. (vgl. LAG Köln vom 6.7.2015 Az.: 5 SaGa 6/15) und LAG Köln vom 24.5.2016 (Az.: 12 Sa 677/13).



Begriffsbestimmungen

- Ausnahme: tarifvertragliche Regelungen oder Regelung in einer BV oder DV
- Kein Anspruch AG auf Zuweisung Telearbeitsplatz (so LAG Berlin-Brandenburg Urteil vom 10.10.2018 – 17 Sa 562/18) - Eingrenzung Direktionsrecht allein schon durch Art. 13 GG – Unverletzlichkeit der Wohnung.



Begriffsbestimmung/ Betriebsrätemodernisierungsg

- Ein AN oder eine ANin arbeitet mobil, wenn er oder sie die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb der Betriebsstätte von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl oder von einem mit dem AG vereinbarten Ort oder von mit dem AG vereinbarten Orten erbringt.

Anwendungsbereich ArbStättVO

- Grundsatz: ArbStättV gilt nur bei den betrieblichen Arbeitsstätten (und Arbeitsplätzen)
- Ausnahme für außerbetriebliche Arbeitsstätten: Telearbeitsplätze
- Telearbeitsplatz wird in § 2 Abs. 7 ArbStättV legaldefiniert
- Ausgenommen vom Begriff Telearbeit i.S.d. ArbStättV sind Heimarbeitsverhältnisse gem. § 2 Abs. 1 HeimarbeitsG

Merkmale des Telearbeitsplatzes

- vom AG „fest eingerichteter“ Bildschirmarbeitsplatz
- im Privatbereich der Beschäftigten
- bei Vereinbarung über wöchentliche Arbeitszeit und Festlegung der Dauer der Einrichtung

- „fest eingerichtet“ ist ein Telearbeitsplatz erst dann, wenn:
- Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt sind

Merkmale des Telearbeitsplatzes

- die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person (= Mobiliar, Arbeitsmittel einschließlich der Kommunikationseinrichtungen)
- im Privatbereich des AN bereitgestellt und installiert ist.

Pflichtumfang des Telearbeitsplatzes

- § 1 Abs. 3 ArbStättVO

- Für Telearbeitsplätze gelten nur
 1. § 3 bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes,
 2. § 6 ; soweit der Arbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht. Die in Satz 1 genannten Vorschriften gelten, soweit Anforderungen unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind.



Pflichtumfang des Telearbeitsplatzes

- § 3 ArbStättV – Gefährdungsbeurteilung - bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes
- Gefährdungen feststellen und beurteilen; dabei Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte berücksichtigen
- Physische und psychische Belastungen insbesondere Belastungen der Augen berücksichtigen
- Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten festlegen

Pflichtumfang des Telearbeitsplatzes

- § 6 Unterweisung der Beschäftigten
- Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung in verständlicher Form und Sprache zur Verfügung stellen und Unterweisung vor Aufnahme der Tätigkeit durchführen und jährlich wiederholen
- Unterweisung muss sich auf Gefahrenfall und Brandverhütung erstrecken
- Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

Kosten des Homeoffice

- Spesenerstattung / Aufwendungsersatz nach § 670 BGB:
- Erstattung der Aufwendungen, die der AN für erforderlich halten kann
- Unzweifelhaft: Papier, Druckerpatronen etc.
- Keine Erstattung von Sowieso-Kosten
- Problematisch: Zusätzliche Aufwendungen aufgrund Home-Office-Nutzung



Kosten des Homeoffice

- Keine Kostenerstattung, sofern AG betrieblichen Arbeitsplatz und Arbeitsmittel zur Verfügung stellt und Homeoffice nur auf Wunsch des AN genutzt wird, BAG 12. April 2011, 9 AZR 14/10
- Möglichkeit, Pauschalen für bestimmte Sonderaufwendungen zu vereinbaren



Zutrittsrechte des Arbeitgebers

- Telearbeitsplatz beruht i.d.R. auf einer einvernehmlichen Vereinbarung – hierin kann ein dauerhaftes Kontroll- und Betretungsrecht geregelt werden
- Art. 13 GG Schutz der Wohnung
- Beschäftigte haben Pflicht zur Mitwirkung an der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen nach §§ 15, 16 ArbSchG



Mobiles Arbeiten Definition

- Auszug Begründung Novelle zur ArbStättV:
- „Mobiles Arbeiten“ (gelegentliches Arbeiten von zuhause aus oder während der Reisetätigkeit, Abrufen von Emails nach Feierabend außerhalb des Unternehmens, Arbeit zuhause ohne eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz usw.) unterliegt nicht der ArbStättV; es handelt sich dabei nicht um Telearbeit im Sinne der Verordnung. Mobiles Arbeiten ist vielmehr ein Arbeitsmodell, das den Beschäftigten neben der Tätigkeit im Büro noch Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit zuhause oder unterwegs ermöglicht (ständige Zugangsmöglichkeit über Kommunikationsmittel zum Unternehmen/Betrieb).“

Mitbestimmung des Betriebsrats

- grds. Entscheidung des AG ob Homeoffice durchgeführt oder nicht: mitbestimmungsfrei
- Beschäftigte in Telearbeit fallen unter die Zuständigkeit des BR § 5 Abs. 1 BetrVG
- Wenn AG Telearbeit einführt:
- Unterrichtsanspruch des BR nach § 80 Abs. 2 und § 90 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG in der Planungsphase
- Nach Entschließung AG zur Einführung Telearbeit wohl ein Initiativrecht des BR auf Abschluss einer BV gegeben

Mitbestimmung des Betriebsrates

- Mobile Arbeit (§ 87 Abs. 1 Ziff. 14): Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit.
- Mitbestimmung beim „Wie“. Die Entscheidung über das „Ob“ verbleibt allein beim AG.
- BR hat kein diesbezügliches Initiativrecht



Praktische Fragen im „Work at home“

Praktische Fragen beim „work at home“

- Arbeitszeit
- **Direktionsrecht** des AG hinsichtlich Arbeitszeit bleibt auch im heimischen Bereich erhalten; daher Möglichkeit der Anordnung fester Arbeitszeiten bleibt erhalten
- **ArbZG** muss weiterhin eingehalten werden: Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten, Ruhepausen usw.
- **Aufzeichnungspflichten** des AG nach § 16 Abs. 2 ArbZG bleiben erhalten: Überschreitung der werktäglichen Arbeitszeit, Verzeichnis der AN, die gem. § 7 Abs. 7 ArbZG in Verlängerung der Arbeitszeit eingewilligt haben
- Vergütungsrechtliche Fragen sind insbesondere in der Vereinbarung zum Homeoffice zu regeln, insbesondere zur Frage der Vergütung von Fahrten zur Arbeitsstätte

Praktische Fragen beim „work at home“II

- Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit schließt grds. die Vergütung von Mehrarbeit nicht aus
- Organisationspflicht des AG besteht auch bei Arbeitszeitautonomie des AN (Vertrauensarbeitszeit) BAG vom 06.05.2003 – 1 ABR 13/02
- Wann handelt es sich bei dem kurzfristigen „Einsatz“ zu Hause um Arbeitszeit?
- BAG 13.11.1986 – 6 AZR 567/83 und BAG 26.01.1989 – 6 AZR 566/86: keine Unterbrechung der Ruhezeiten durch „nicht nennenswerte Arbeitsleistungen“
- EuGH vom 01.12.2005 – C-14/04 (Dellas) Rz. 42,43: keine Zwischenkategorie zwischen den Arbeitszeiten und den Ruhezeiten und zu den wesentlichen Merkmalen des Begriffes Arbeitszeit i.S.d. RL nicht die Intensität der vom AN geleisteten Arbeit oder dessen Leistung gehört

Praktische Fragen beim „work at home“ III

- Unfallschutz des AN durch Ergänzung des § 8 Abs. 1 SGB VII erweitert: „... besteht Versicherungsschutz im gleichen Umfang wie bei der Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.“
- Datenschutz/Verschwiegenheit
- Rechtsstreitigkeiten rund um das Homeoffice häufen sich. Es sollte überdacht werden, ob man wie in der Vergangenheit Homeoffice „auf Zuruf“ beibehalten sollte. (Prof. Dr. Bernd Schiefer, PuR 2021, S. 155)

Praktische Fragen beim „work at home“ IV

- Das LAG Berlin-Brandenburg schloss sich dieser Auffassung nicht an (LAG Berlin-Brandenburg 24. März 2021 – 4 Sa 1243/20). In dieser Entscheidung stellte das LAG Berlin-Brandenburg fest, dass das Angebot eines Homeoffice-Arbeitsplatzes zumindest dann keine mildere Maßnahme im Rahmen einer Änderungskündigung sein kann, wenn es Teil der unternehmerischen Entscheidung ist, die betroffenen Arbeitsplätze an einem Standort zu konzentrieren.
- Vorinstanz: ArbG Berlin 10. August 2020 – 19 Ca 13189/19: Das Arbeitsgericht Berlin sah die unternehmerische Entscheidung der Arbeitgeberin, keine Weiterbeschäftigung im Homeoffice anzubieten, als „aus der Zeit gefallen“ und damit als willkürlich an.

Praktische Fragen beim „work at home“ IV

- Bestätigt durch die Entscheidung des LAG Köln vom 20.05.2021 – 8 Ca 7667/20: Änderungskündigung muss Grundsätze der Verhältnismäßigkeit einhalten – AG kann nur solche Änderungen vorschlagen, die der AN billigerweise hinnehmen muss.

Rückruf aus dem Homeoffice? „work at home“ V

- Längere Tätigkeit im Home-Office schließt Direktionsrecht zum Arbeitsort nicht aus (LAG Rheinland-Pfalz 17. Dezember 2014 – 4 Sa 404/14)
- LAG München vom 26.08.2021 – 3 SaGa 13/21: Ein Rückruf aus dem Homeoffice ist unter Beachtung billigen Ermessens möglich und zulässig – zumindest, wenn der Homeoffice-Tätigkeit zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.
- LAG Düsseldorf vom 10.09.2014 – 12 Sa 505/14: Eine Vereinbarung in allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen, welche die Beendigung einer vereinbarten alternierenden Telearbeit (Homeoffice) für den AG voraussetzungslos ermöglicht und nicht erkennen lässt, dass dabei auch die Interessen des AN zu berücksichtigen sind, ist unwirksam.



Mobiles Arbeiten im Ausland

Mobiles Arbeiten im Ausland/ Grundsätze SV-Recht

- Grds. unterliegt eine Person den sv-rechtlichen Bestimmungen jenes Staates, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird.
- Das sog. Territorialitätsprinzip (Beschäftigungsortprinzip) fragt, wo die Tätigkeit physisch erbracht wird.
- Beim mA aus dem Ausland wird häufig nicht zwingend ausschließlich im Ausland gearbeitet. Dies kann nach dem o.g. Prinzip zu ungewollten Ergebnissen führen.

Mobiles Arbeiten im Ausland - Territorialitätsprinzip

- Grundregel ist das o.g. Prinzip – Es sei denn, es liegen Ausnahmen vor.
- AUSNAHMEN:
- Einsätze im EU-Ausland (Entsendung Art. 12; Ausnahmevereinbarung Art. 16)
- Im Verhältnis zu allen sonstigen Staaten (Drittstaaten) durch bilaterale SV-Abkommen und/oder einer Entsendung § 4 SGB IV (Ausstrahlung)

Rahmenbedingungen beim mA aus dem EU-Ausland

- Die Frage der zutreffenden Anwendung, beantwortet für die EU/EWR und die Schweiz die VO (EG) Nr. 883/2004.

Beispiel vorübergehendes mobiles Arbeiten

- Der AN möchte f. einen befrist. Zeitraum mobil aus Italien tätig werden. Der Rest der Jahresarbeitszeit wird in Deutschland erbracht.
- Grds. gem. Territorialitätsprinzip wäre das italienische SV-Recht anwendbar. Es sei denn, es liegt eine Entsendung nach Art. 12 VO (EG) vor.
- In diesem Fall wäre SV-Pflicht in Deutschland gegeben u. der AN wird nicht zugleich in Italien sv-pflichtig.

Merkmale der Entsendung Art. 12 VO EG Nr. 883/2004

- Arbeitgeber ist gewöhnlich im Entsendestaat tätig
- Die Person für Rechnung seines Arbeitgebers tätig wird
- Der AN von seinem AG in ein Mitgliedstaat entsandt wird

- Um dort für diesen AG tätig zu werden
- Dauer der Entsendung nicht länger als 24 Monate
- Das Direktionsrecht beim Arbeitgeber verbleibt

Art. 13 VO (EG) 883/04

- *Wenn ein wesentlicher Teil der Tätigkeit im Wohnsitzstaat ausgeübt wird, so ist der Arbeitnehmer im Wohnsitzstaat sozialversicherungspflichtig. Ebenso richtet sich die Sozialversicherungspflicht nach dem Wohnsitzstaat, wenn der Arbeitnehmer bei mehreren Unternehmen tätig ist, die ihre Sitze in verschiedenen Mitgliedsstaaten haben. Sollte aber nur ein unwesentlicher Teil der Tätigkeit im Wohnsitzstaat ausgeübt werden, so ist der Arbeitnehmer im Staat des Unternehmenssitzes sozialversicherungspflichtig.*

Mobiles Arbeiten auf Initiative des AN

- Fraglich ob Entsendung, wenn Mobiles Arbeiten auf Initiative und Wunsch des AN erfolgt.
- GKV-Spitzenverband und die Deutsche Verbindungsstelle KV erklären hierzu:
- Dass bei vorübergehender Auslandstätigkeit (mobiles Arbeiten) auf Initiative des AN innerhalb der EU/EWR, Schweiz und des Vereinigten Königreichs, das Direktionsrecht des AG weiterhin besteht.
- Entsendung (+), SV-Pflicht in Deutschland.

Unfallversicherung

- Ebenso ist eine Weiterversicherung in der Unfallversicherung möglich. Hinsichtlich der Unfallversicherung ist aber zu beachten, dass Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften eine Anmeldung von Auslandsreisen vorsehen können.
- Bei einem Verstoß gegen das Meldeverfahren hätte das gegebenenfalls zur Folge, dass die Unfallversicherung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten nicht haftet.

Mobiles Arbeiten außerhalb der EU

- Außerhalb der Europäischen Union ist zu prüfen, ob Deutschland mit dem Land, von dem aus der Mitarbeiter arbeiten will, ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat und welche Sozialversicherungszweige von diesem Abkommen umfasst sind.
- Liegt kein SV-Abkommen vor, oder aber das Sozialversicherungsabkommen nicht alle Sozialversicherungszweige umfasst, besteht das Risiko, dass Mitarbeitende nicht mehr der deutschen Sozialversicherung unterliegen.

Zusammenfassung

- Grundregel: Das Beschäftigungsortprinzip gilt grundsätzlich, wenn nicht andere Regelungen Ausnahmen vorsehen.
- Ausnahmen je nach Einsatzstaat:
- Bei Einsätzen im EU-Ausland (EU/EWR/Schweiz) könnte Art. 12 (Entsendung) oder Art. 13 (gewöhnliche Tätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten) in Betracht kommen.
- Bei allen sonstigen Staaten (sog. Drittstaaten) durch bilaterale SV-Abkommen.

Zusammenfassung

- Sofern die in Deutschland zuständigen Stellen das mobile Arbeiten im europäischen Ausland als Entsendung oder als „Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten“ bewerten, können Arbeitnehmer bei einer mobilen Tätigkeit innerhalb der Europäischen Union weiterhin in der deutschen Sozialversicherung versichert bleiben. Sie können dann auch Sachleistungen (Arztbesuche etc.) in Anspruch nehmen.

Die Integration des mobilen Arbeitens in den Arbeitsalltag

„work at home“ neu einführen

- Themen, die es zu bewältigen gilt bei Einführung des New Workspace:
 - technische Probleme
 - organisatorische Probleme
 - mitarbeiterbezogene Probleme
- **Empfehlung:** Kein Homeoffice auf Zuruf mehr! – Vielmehr Einführung mit geregelten Abläufen!

Die Einführung von „work at home“

- Die Mitbestimmung des Betriebsrates
- Eingriffe in bestehende **Arbeitszeitmodelle** - § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG
- Einführung neuer **IT-Plattformen** - § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
- Aspekte des **Gesundheitsschutzes** im Zusammenhang mit der Einführung neuer Arbeitswelten und Raumstrukturen § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
- Anpassung von **Vergütungsstrukturen** an die neuen Formen der Hierarchieebenen und Leistungsbezüge § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
- § 97 Abs. 2 BetrVG Durchführung von **Weiterbildungsmaßnahmen**
- § 87 Abs. 1 Ziff. 14 BetrVG **Ausgestaltung** von **mobiler Arbeit**, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**