

Arbeiten im Home Office  
in Zeiten von Corona

Herausgegeben von **EMPLAWYERS**



€ 6,90

# Arbeiten im Home Office in Zeiten von Corona

Ein Leitfaden  
zu Home Office und  
mobilem Arbeiten

2. Auflage



## Zum Inhalt:

### Ein Leitfaden zu Home Office und mobilem Arbeiten

Seit nunmehr fast einem Jahr beherrscht die Corona-Pandemie das öffentliche Leben, hat aber auch massive Auswirkungen auf das Wirtschaftsleben. Das Zusammentreffen am Arbeitsplatz ist eingeschränkt, die Arbeit vieler Mitarbeiter musste ins Home Office verlegt werden.

Wegen des oft kurzfristigen und ungeplanten Einstiegs in diese Arbeitsweise sind viele Aspekte für eine sichere Arbeitsumgebung außer Acht gelassen worden. Das betrifft die Ausstattung mit eigener Hard- und Software durch die Mitarbeiter oder durch den Betrieb gestellte genauso, wie den Daten- und Geheimnisschutz sowie den Unfallschutz. Zudem sind meist die Arbeits- und Reisezeiten oder Zugangsrechte des Arbeitgebers nicht oder unzureichend geklärt. Schließlich sind auch Fragen der Beendigung des Home Office häufig nicht geregelt worden.

Außerdem fehlt es auch nicht selten an der Mitwirkung des Betriebsrats bei der Vereinbarung oder unregelmäßigen Ausübung des Home Office. Der Sonderfall des im Home Office arbeitenden Betriebsrats ist auch oftmals nicht bedacht.

Dieser Ratgeber führt an allen Fallstricken sicher vorbei und ermöglicht es Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie deren Interessenvertretung, faire und rechtssichere Lösungen zu finden.

### Aus dem Inhalt

- Rechtsgrundlagen
- Rechtslage im Home Office
  - Rechtliche Schaffung und Gestaltung
  - Ausstattung des Home Office
  - Arbeits- und Reisezeit
  - Datenschutz
  - Schutz von Geschäftsgeheimnissen
  - Arbeitsschutz
  - Unfälle und Unfallversicherung
  - Zugangsrecht
  - Haftung
  - Home Office im Ausland
- Beendigung des Home Office
- Beteiligung des Betriebsrats
- Der Betriebsrat im Home Office
- Muster
  - Betriebsvereinbarung
  - Zusatzvereinbarung
  - Gefährdungsbeurteilung
  - Arbeitssicherheit im Mobile Office

# Arbeiten im Home Office in Zeiten von Corona

Ein Leitfaden zu Home Office  
und mobilem Arbeiten

Bearbeitet von

Rechtsanwalt Axel Bertram

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

Rechtsanwalt Roland Falder

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

Rechtsanwalt Dr. Frank Walk

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

unter Mitarbeit von

Rechtsanwältin Anne Kleemann

Rechtsanwältin Kathrin Reyer

alle EMPLAWYERS PartmbB, München



## **3 Vorwort**

Entgegen vieler Hoffnungen bestimmen die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auch zu Beginn des Winters 2020 wesentliche Teile des Privat- und Berufslebens der Menschen in Deutschland und Europa. Die Verlagerung von Büroarbeiten aller Art aus den Betrieben in die private Lebensumgebung der Mitarbeiter ist in den vergangenen Monaten in einem nie geahnten Umfang Realität geworden. Manche Unternehmen mussten sich in den vergangenen Monaten erstmals mit diesem Phänomen befassen, viele haben ihren Erfahrungsschatz im Umgang mit dem Home Office in den letzten Monaten deutlich weiterentwickelt. Dies hat uns veranlasst, die Erkenntnisse der vergangenen Monate in einer überarbeiteten Fassung unseres Werks zusammenzuführen.

München, im Dezember 2020

*Axel Bertram*

### **Aus dem Vorwort der ersten Auflage**

Die COVID-19-Pandemie hat Deutschland und die Welt seit März 2020 fest im Griff. Alltägliche Selbstverständlichkeiten werden plötzlich zu großen Herausforderungen oder gar vorübergehend gänzlich untersagt. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie haben auch vor der Arbeitswelt nicht Halt gemacht. Abgesehen von einzelnen Unternehmen, die unmittelbar durch Quarantäne-Maßnahmen betroffen waren oder sind, bemühen sich die meisten Arbeitgeber, vermeidbare Ansteckungsrisiken so gut wie möglich auszuschließen. In diesem Zusammenhang hat der

Einsatz von Mitarbeitern im Home Office eine bislang nicht gekannte Bedeutung erfahren.

Diese besondere Situation wirft eine Reihe spezieller, bislang noch nicht vertieft behandelter Rechtsfragen auf. Mit diesem Heft möchten die Verfasser Arbeitgebern, Betriebsräten und Arbeitnehmern eine Orientierung an die Hand geben, um in diesen unruhigen Zeiten die Erbringung der Arbeitsleistung im Home Office wo immer möglich und gewünscht reibungslos, sicher und mit dem Sinn für den in dieser besonderen Situation nötigen Pragmatismus zu gestalten.

Meinen Kolleginnen und Kollegen und Co-Autoren, allesamt Rechtsanwälte bei EMPLAWYERS, danke ich herzlich dafür, dass sie sich bereitgefunden haben, trotz ihrer erheblichen Arbeitsbelastung ihre aktuellen praktischen Erfahrungen zu diesem Thema in diese Veröffentlichung einzubringen.

München, im Mai 2020

*Axel Bertram*

## **4 Inhaltsverzeichnis**

### **I. Einführung**

- 1. Bedeutung des Home Office in der Corona Krise**
- 2. Begriffsklärung/-abgrenzung**
  - a) Klassische Arbeitsorganisation**
  - b) Klassische ortsungebundene Tätigkeiten**
  - c) Dienstreise**
  - d) Telearbeit im Sinne der Arbeitsstättenverordnung**
  - e) Telearbeit, umgangssprachlich**
  - f) Home Office**
  - g) Mobiles Arbeiten, Mobile Office**
- 3. Corona Office**
- 4. Vor- und Nachteile**

### **II. Rechtsgrundlagen**

- 1. Kein gesetzlicher Anspruch auf Home Office**
- 2. Anspruch in Zeiten von Corona**
- 3. Regelungen in Tarifverträgen**
- 4. Betriebsvereinbarung**
- 5. Der Arbeitsvertrag**
- 6. Weisungsrecht**

### **III. Rechtslage im Home Office**

- 1. Schaffung und Gestaltung mobiler Arbeitsformen**
  - a) Home Office/Mobile Office als „Recht“ des Arbeitnehmers**
  - b) Home Office/Mobile Office als Rahmenvereinbarung unter dem Vorbehalt einzelfallorientierter Abstimmung**
  - c) Zusatzvereinbarung Home Office wegen Corona**

- d) Vertragliche Abreden zur Aufrechterhaltung/Erweiterung des Direktionsrechts**
- e) Das Direktionsrecht des Arbeitgebers als Grundlage für mobiles Arbeiten/Home Office in Zeiten von Corona**

## **2. Ausstattung des Home Office/Mobile Office**

- a) Ausstattung durch den Arbeitgeber**
- b) Einsatz privater Geräte/Software**
- c) Aufwendungsersatzanspruch**

## **3. Arbeitszeit im Home Office/Mobile Office**

- a) Grundprinzipien**
- b) Lage der Arbeitszeit**
- c) Arbeitszeitgesetz**
- d) Arbeitszeiterfassung**
- e) Fazit**

## **<sup>5</sup>4. Home Office/Mobile Office und Reisezeiten**

- a) Kundenbesuche**
- b) Fahrten zum Betrieb bei alternierendem Home Office/Mobile Office**
- c) Fahrten zum Betrieb bei obligatorischem Home Office/Mobile Office**

## **5. Datenschutz im Home Office/Mobile Office**

- a) Verantwortlichkeit des Arbeitgebers**
- b) Besonders sensible Daten**
- c) Dokumentation**
- d) Verpflichtung auf das Datengeheimnis**
- e) Zutrittsrecht**
- f) Fazit**

## **6. Schutz von Geschäftsgeheimnissen im Home Office**

- a) Maßnahmen zur Sicherung von Geschäftsgeheimnissen
  - b) Umgang mit besonders sensiblen Daten
  - c) Fazit
7. Arbeitsschutz im Home Office/Mobile Office
- a) Vorgaben des ArbSchG
  - b) Vorgaben der ArbStättV
  - c) Gefährdungsbeurteilung
  - d) Maßnahmen zum Arbeitsschutz
  - e) Mitwirkungspflichten der Arbeitnehmer
8. Unfälle im Home Office/Mobile Office und Unfallversicherung
- a) Gesetzliche Unfallversicherung
  - b) Home Office
  - c) Mobiles Arbeiten
  - d) Haftung des Arbeitgebers
  - e) Unfälle, die nicht von der gesetzlichen Unfallversicherung gedeckt sind
9. Zugangsrecht
10. Haftung
11. Zustimmung des Vermieters
12. Zusätzlicher Gerichtsstand
- a) Gewöhnlicher Arbeitsort bei Home Office
  - b) Wechselnder Arbeitsort bei mobiler Arbeit
13. Herausgabe von Arbeitsmitteln
14. Home Office und mobiles Arbeiten im Ausland
- a) Ausländerrecht
  - b) Arbeitsrecht
  - c) Sozialversicherungsrecht
  - d) Steuerrecht

**e) Große Gefahr: Das eigenmächtige Home Office im Ausland**

#### **IV. Die Beendigung des Home Office**

##### **1. Einvernehmliche Maßnahmen**

- a) Aufhebung des Arbeitsvertrages insgesamt**
- b) Einvernehmliche Beendigung**
- 6c) Einvernehmliche Änderung des Vertragsinhalts**
- d) Formale Anforderungen**

##### **2. Automatisch eintretende Beendigung**

- a) Ablauf einer vereinbarten Befristung**
- b) Umzug des Arbeitnehmers**

##### **3. Einseitige Beendigung durch den Arbeitnehmer**

##### **4. Einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber**

- a) Beendigung durch Ausübung des Direktionsrechts**
- b) Ausübung eines Widerrufsrechts**
- c) Kündigung durch den Arbeitgeber**

#### **V. Home Office und Beteiligung des Betriebsrats**

##### **1. Zuständigkeit des Betriebsrats**

##### **2. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Home Office**

- a) Grenzen der Mitbestimmungsrechte beim Home Office**
- b) Beschränkung der Mitbestimmung in Eil- und Notfällen**

##### **3. Unterrichts- und Beratungsansprüche**

- a) Unterrichtsanspruch gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG**
- b) Unterrichts- und Beratungsanspruch gemäß § 90 BetrVG**

##### **4. Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten**

- a) Ordnungsverhalten § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG**
- b) Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG**

**c) Technische Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**

**d) Arbeitsschutz/Gesundheitsschutz gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**

**5. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten**

**a) Unterrichts- und Mitbestimmungsrechte gemäß § 99 BetrVG**

**b) Mitbestimmungsrechte gemäß § 102 BetrVG**

**6. Mitbestimmung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten**

**VI. Der Betriebsrat im Home Office**

**1. Handlungsfähigkeit des Betriebsrats**

**2. Betriebsversammlungen**

**Muster 1: Betriebsvereinbarung**

**Muster 2: Zusatzvereinbarung**

**Muster 3: Gefährdungsbeurteilung Mobile Office**

**Muster 4: Hinweise zur Arbeitssicherheit im Mobile Office**

**Anmerkungen**

# 7 I. Einführung

## 1. Bedeutung des Home Office in der Corona Krise

In der Corona-Krise hat die Nutzung von Home Office erheblich zugenommen. Bereits Ende März 2020 arbeiteten nach einer repräsentativen Kurzbefragung unter erwachsenen berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzern in Deutschland, 43 % der erwachsenen Berufstätigen zumindest ab und zu im Home Office.<sup>1</sup> Diese Zahlen dürften in den nachfolgenden Monaten noch deutlich gestiegen sein.

Auch wenn es sich bei der Corona-Krise um eine Ausnahmesituation handelt und wir im Jahr 2021 hoffentlich wieder ein Stück Normalität zurückgewinnen, dürfte die Bedeutung des Home Office in Zukunft eher zunehmen. Durch die Erfahrungen der vergangenen Monate hat das mobile Arbeiten bereits jetzt einen festen Platz in der Arbeitswelt gefunden.

## 2. Begriffsklärung/-abgrenzung

Zur Beschreibung der Situation, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht im Betrieb des Arbeitgebers sondern ganz oder teilweise ortsungebunden erbringt, wird in der Praxis eine Vielfalt von Begrifflichkeiten verwendet. Gesetzliche Regelungen bestehen dazu – von einer Ausnahme abgesehen – bislang nicht.

### **HINWEIS**

Bislang existieren kaum gesetzliche Definitionen oder Regelungen rund um das Thema Home Office / Mobile Office.

Die Vertragsparteien haben daher große Freiheiten bei der inhaltlichen Ausgestaltung. Umso wichtiger ist es, die möglichen Regelungsinhalte zu kennen und transparente Regeln zu schaffen.

## **a) Klassische Arbeitsorganisation**

Die Besonderheit der mobilen Arbeit in all ihren Erscheinungsformen erklärt sich maßgeblich daraus, dass sie von der klassischen Form der Arbeitsorganisation in einem ganz erheblichen Punkt abweicht. Die klassische Arbeitsorganisation geht davon aus, dass sämtliche Tätigkeiten, die nicht zwingend außerhalb der Betriebsräumlichkeiten des Arbeitgebers durchgeführt werden müssen, im Betrieb des Arbeitgebers nach dessen Weisung verrichtet werden. Dieses Verständnis korreliert unmittelbar mit dem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers zu Art, Ort, Zeit und Inhalt der Erbringung der Arbeitsleistung. Dieses Weisungsrecht (und die damit unmittelbar verbundenen Kontrollen) kann der Arbeitgeber typischerweise innerhalb seiner eigenen Betriebsorganisation am einfachsten und effektivsten ausüben.

## **b) Klassische ortsungebundene Tätigkeiten**

Daneben bestand schon immer die Notwendigkeit, Arbeitnehmer auch außerhalb der eigenen Betriebsräumlichkeiten einzusetzen. Dies betrifft zum Beispiel die Erbringung von Bau- oder Handwerkerleistungen, den Einsatz von Mitarbeitern im Außendienst oder den Einsatz diverser Berater, die häufig vor Ort bei Kunden tätig sind. Bei derartigen Tätigkeiten ergibt sich die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Verrichtung der

Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsräumlichkeiten des Arbeitgebers regelmäßig schon aus der Natur der vereinbarten Arbeitsleistung in Verbindung mit den jeweils konkretisierenden Weisungen des Arbeitgebers.

### c) Dienstreise

Der Begriff der Dienstreise ist gesetzlich nicht definiert. Das BAG definiert die Dienstreise als Fahrt an einen Ort außerhalb der regulären Arbeitsstätte, an dem ein Dienstgeschäft zu erledigen ist. Sie setzt voraus, dass der Arbeitnehmer an dem anderen Ort eine Arbeitsleistung erbringen soll.<sup>2</sup> Die Durchführung einer Dienstreise muss nicht darauf beschränkt sein, am Zielort die angewiesenen Verrichtungen zu erledigen (bspw. einen Kunden zu besuchen). Häufig ist festzustellen, dass die dienstlich reisenden Mitarbeiter auch während des Reisens arbeiten (telefonieren, lesen, E-Mails bearbeiten, etc.).

Für die Vertragsgestaltung kommt es hier vor allem darauf an, dass der Arbeitgeber entweder aufgrund der Natur der vereinbarten Tätigkeit oder auf der Grundlage einer vertraglichen Regelung überhaupt berechtigt ist, dem Arbeitnehmer die Durchführung einer Dienstreise anzuweisen. Soweit dies der Fall ist, wird der Arbeitgeber regelmäßig kraft seines Weisungsrechts und ohne weitergehende vertragliche Vereinbarungen auch anweisen können, dass der Arbeitnehmer während seiner Reise bestimmte Arbeitsleistungen erbringt.

#### **HINWEIS**

<sup>2</sup>Eine Verpflichtung zur Erledigung von Dienstreisen besteht jedenfalls dann, wenn Dienstreisen typischerweise Teil der vertraglichen Tätigkeit sind oder im Arbeitsvertrag ausdrücklich

eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitnehmers vorgesehen ist. Im Zweifelsfalle ist es aus Sicht des Arbeitgebers ratsam, eine entsprechende Verpflichtung im Arbeitsvertrag festzulegen, um späteren Diskussionen vorzubeugen.

Die Verrichtung von Büroarbeiten während einer Dienstreise stellt kein „Mobile Office“ im Sinne der weiteren Ausführungen dar. Zwar arbeitet auch dieser Mitarbeiter „mobil“, aber anders als bei Mobile Office kann der Arbeitnehmer, der auf Weisung des Arbeitgebers während der Dienstreise Büroarbeiten erledigt, gerade nicht eigenständig über Arbeitsort, Arbeitsverteilung und Arbeitsinhalte entscheiden.

#### **d) Telearbeit im Sinne der Arbeitsstättenverordnung**

Den Begriff der Telearbeit hat der Gesetzgeber mit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung im November 2016 definiert. In § 2 Abs. 7 ArbStättV heißt es dazu:

*„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit dem Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“*

Die Legaldefinition ist im Kontext der Arbeitsstättenverordnung zu sehen. Die Regelung beschreibt, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber weitergehende Maßnahmen zum Schutz des Arbeitnehmers vor Gesundheitsgefahren zu treffen hat. Dies soll nach dem Willen des Gesetzgebers nur dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber auf Ausgestaltung und Nutzung des Telearbeitsplatzes maßgeblich Einfluss nehmen kann.

Der Regelung ist jedoch keineswegs zu entnehmen, dass es für die Einrichtung der verschiedenen Formen mobilen Arbeitens erforderlich wäre, dass Dauer und Umfang der Nutzung vertraglich festgelegt werden und dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit Technik und sonstiger Büroausstattung versorgt. Den Vertragsparteien steht es frei, beliebige Formen der Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsräumlichkeiten des Arbeitgebers auch jenseits der Inhalte von § 2 Abs. 7 ArbStättV zu vereinbaren. Bei abweichenden Gestaltungen handelt es sich dann eben nicht um einen Telearbeitsplatz im Sinne der Arbeitsstättenverordnung.

### **e) Telearbeit, umgangssprachlich**

Der Begriff „Telearbeit“ wird häufig umgangssprachlich auch außerhalb der Definitionsmerkmale von § 2 Abs. 7 ArbStättV als Oberbegriff für sämtliche Formen ortsungebundener Tätigkeiten außerhalb der Betriebsräumlichkeiten des Arbeitgebers unter Einsatz von Telekommunikationsmitteln verwendet. Bei dieser Verwendung der Begrifflichkeit stellen die Gestaltungsformen „Home Office“ und „mobile office“ oftmals Unterformen dieses Oberbegriffs dar.