

20. Mai 2020



# Homeoffice und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona

## Homeoffice

Derzeit befinden sich, geschätzt bei rund einem Drittel der deutschen Zeitungsverlage, Redakteurinnen und Redakteure ganz oder teilweise im Homeoffice. Homeoffice wird definiert als das ortsgebundene Arbeiten von zu Hause aus.

Normalerweise muss niemand von zu Hause aus arbeiten, denn gemäß § 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) hat der Arbeitgeber die Arbeitsräume zur Verfügung zu stellen. In den Corona-Zeiten kann unter gewissen Voraussetzungen das Homeoffice auch gegen den Willen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin durchgesetzt werden. Nach Professor Däubler müssen dafür zwei Voraussetzungen vorliegen: Zum einen muss dem Arbeitgeber Schaden drohen, z.B. wenn ohne Homeoffice das Infektionsrisiko für die übrigen Arbeitnehmer/innen nicht gemindert werden kann. Ferner muss die häusliche Wohnung geeignet für ein Homeoffice sein. Dies betrifft die familiäre Situation, die Größe und die Ausstattung des häuslichen Büros. Liegen diese Voraussetzungen vor, kann das Homeoffice ggf. auch mit einer Änderungskündigung durchgesetzt werden.

Für das Homeoffice gelten alle Regeln, die auch für den betrieblichen Arbeitsplatz gelten, einschließlich der Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung. Die Begutachtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes muss den zuständigen Stellen erlaubt werden (§ 2 Abs 7 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättVO)).

Derzeit werden die Mitarbeiter/innen peu à peu wieder an den betrieblichen Arbeitsplatz zurückgerufen. Der Sicherheitsabstand von 1,5 m zu anderen Personen muss auch in der Firma eingehalten werden. Die Verwaltungsberufsgenossenschaft empfiehlt die Einzelnutzung von Büros, ggf. durch Schichtarbeit. Ist die Mehrfachbelegung eines Büros nötig, so wird von der Verwaltungsberufsgenossenschaft eine Raumgröße von 10 qm pro Arbeitnehmer/in empfohlen ([http://www.vbg.de/DE/3\\_Praevention\\_und\\_Arbeitshilfen/3\\_Aktuelles\\_und\\_Seminare/6\\_Aktuelles/Coronavirus/Hygiene+Gefaehrdungsbeurteilung/Hygieneplan\\_Coronavirus\\_2020.docx?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.vbg.de/DE/3_Praevention_und_Arbeitshilfen/3_Aktuelles_und_Seminare/6_Aktuelles/Coronavirus/Hygiene+Gefaehrdungsbeurteilung/Hygieneplan_Coronavirus_2020.docx?__blob=publicationFile&v=6)).

Sollte das Arbeiten in der eigenen Wohnung in Folge von Corona noch länger andauern oder erneut nötig werden, müssen die arbeitsrechtlichen Standards eingehalten werden. Ein Laptop oder Tablet ist für den Dauerbetrieb ungeeignet und nicht zulässig. Die Regeln zur Bildschirmarbeit gelten auch im Homeoffice. D.h. es braucht wenigstens einen Bildschirm in der üblichen Größe, eine externe Tastatur, einen Bürostuhl und einen ordentlichen

Schreibtisch anstelle eines teilweise derzeit genutzten Campingtisches. Die Regeln zur Ausstattung des Bildschirms finden sich im Anhang 6 zur Arbeitsstättenverordnung (insbesondere die Ziffern 6.1 bis 6.4). Es handelt sich um die alte Bildschirmarbeitsverordnung, die vor einiger Zeit als Anhang der Arbeitsstättenverordnung beigelegt wurde. Der Betriebsrat hat insoweit ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs 1 Ziffer 7 BetrVG (Gesundheitsschutz).

Die Zuweisung des Arbeitens im Homeoffice bzw. der Rückruf an den betrieblichen Arbeitsplatz ist eine Versetzung und unterliegt den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG. Bei der Versetzung von Redakteur/innen mutiert das Mitbestimmungsrecht in Folge von § 118 BetrVG (Tendenzschutzklausel) allerdings zu einem Informationsrecht. Die Versetzung ist nicht abhängig davon, ob sie mit Zustimmung des Betroffenen geschieht. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bestehen auch dann.

**Fazit Homeoffice:** Die Endgeräte müssen also ein ausreichend großes Display und eine ausreichend große Tastatur haben, entsprechend Anlage 6 der ArbStättVO. Gemäß § 618 BGB hat auch der Arbeitgeber die Geräte, die für die Arbeit notwendig sind, zu beschaffen. Es muss mitnichten der private Laptop für dienstliche Zwecke eingesetzt werden.

## **Mobiles Arbeiten**

Verlage, die neue Bürohäuser bauen (wie z.B. Funke, Springer oder Gruner+Jahr), planen nicht mehr, für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter einen Schreibtisch aufzustellen. Sie nehmen dabei eine Anleihe bei der Versicherungswirtschaft, die seit Jahren für etwa 20 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Schreibtisch hat. 20 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Versicherungswirtschaft sind im Regelfall nicht an ihrem stationären Arbeitsplatz, sondern krank, im Urlaub oder auf Diensterminen. Ob diese Quote für den Redaktionsbereich zu hoch gegriffen ist, wird sich zeigen.

Flankiert wird die verkleinerte Bürofläche durch die Erlaubnis zum mobilen Arbeiten. Dies kommt häufig auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegen, die bei häuslicher Arbeit Kinder leichter betreuen können und sich den täglichen Stau ersparen. Allein die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, schafft nach einer von WSI (Nr. 54, 1/2020) veröffentlichten Studie eine größere Arbeitszufriedenheit. Die gleiche Studie kommt aber auch zu dem Ergebnis, dass 48 Prozent der Heimarbeiter die Ansicht vertreten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werde nicht verbessert. Es wird nämlich mehr gearbeitet und die Grenzen zwischen Erwerbs- und Privatsphäre verschwinden.

Dem DJV liegen zehn Betriebsvereinbarungen aus dem Medienbereich zum Thema mobiles Arbeiten vor. Eine Pflicht, zu Hause zu arbeiten, besteht nicht (so das LAG Berlin-Brandenburg 17 Sa 562/18 vom 10.10.2018; DJV-Datenbank Juri Nr. 12128). Umgekehrt gibt es auch kein Recht der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, von zu Hause aus zu arbeiten. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat ein solches Recht jetzt aber in die politische Diskussion gebracht. Im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung ist festgelegt, dass ein rechtlicher Rahmen geschaffen werden soll, der mobiles Arbeiten fördert und erleichtert. Einen Gesetzesentwurf gibt es dazu noch nicht.

Das mobile Arbeiten unterscheidet sich vom Homeoffice zum einen dadurch, dass nicht ständig zu Hause gearbeitet wird, sondern im Regelfall ein bis zwei Tage pro Woche oder auch nur situationsbedingt, völlig unregelmäßig (langer Text schreibt sich besser unter ruhigen Bedingungen). Ferner wird beim mobilen Arbeiten auch an sonstigen Stellen wie z.B. Zügen, Hotelzimmern, Stadien etc. gearbeitet.

Corona hat möglicherweise die Bereitschaft von Vorgesetzten, mobiles Arbeiten zu erlauben, gefördert. So ist von manchen Chefredakteur/innen in den letzten Wochen zu hören gewesen, sie müssten ihre Vorbehalte gegen das häusliche Arbeiten revidieren.

Wichtig ist, dass Betriebsräte sich einschalten, damit auch für das mobile Arbeiten die Arbeitssicherheitsstandards eingehalten werden und dieses Recht nicht nur den Lieblingen der Chefin/des Chefs eingeräumt wird.

### **Geräte**

Gemäß § 3 ArbSchG hat der Arbeitgeber alle erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, welche die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Das bedeutet, für mobiles Arbeiten ist eine Ausstattung mit Arbeitsgeräten, die eine ergonomisch erträgliche Arbeit ermöglichen, vom Arbeitgeber zu stellen. Ein Laptop oder ein Tablet ist kein Gerät für einen häufigeren Einsatz (siehe S. 1, Homeoffice). Zum Einsatz privater Endgeräte für dienstliche Zwecke (BYOD – Bring Your Own Device) siehe BR-Info 10/2018; DJV-Website:

<https://www.djv.de/en/startseite/info/beruf-betrieb/personal-und-betriebsraete/betriebsraete.html>.

### **Unfallversicherungsschutz**

Wer im Hotelzimmer über das Netzkabel stolpert, hat einen Arbeitsunfall und ist entsprechend versichert. Wer allerdings vom häuslichen Arbeitsplatz auf dem Weg in die Küche stolpert, hat keinen Unfallversicherungsschutz, denn die Küche bzw. der Weg dorthin sind privat veranlasst und stehen nicht unter dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz.

### **Arbeitszeit**

Mobile Arbeit ist Arbeitszeit. Es gelten die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (siehe BR-Info 6/2019; DJV-Website: <https://www.djv.de/en/startseite/info/beruf-betrieb/personal-und-betriebsraete/betriebsraete.html>).

Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, auch bei mobilem Arbeiten auf die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten zu achten und diese gesetzlichen Regelungen auch durchzusetzen. Überdies hat der Europäische Gerichtshof festgestellt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die tatsächliche Arbeitszeit mittels technischer Maßnahmen zu erfassen, um Verstöße gegen gesetzliche Arbeitszeitsvorschriften verhindern zu können. Beim mobilen Arbeiten gilt auch das Arbeitszeitgesetz. D.h. die Höchstruhezeit von werktags acht Stunden bzw. die Ruhezeit von mindestens elf Stunden gelten auch beim mobilen Arbeiten. Wer um 23 Uhr eine Mail bearbeitet, muss am nächsten Tag nicht vor 10 Uhr mit seiner Arbeit beginnen. Die elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit gelten nämlich ungeachtet der Dauer des Arbeitseinsatzes. Geregelt sein sollte in einer Betriebsvereinbarung auch, dass außerhalb der üblichen Redaktionsarbeitszeiten nicht auf Nachrichten, seien es Mails oder sonstige Nachrichten über WhatsApp, Slack etc., reagiert werden muss. Corona hat die Unsitte mancher Vorgesetzten deutlich zutage gebracht: Sie arbeiten noch spät und erwarten zu Unrecht von den Mitarbeitern/innen auch einen Arbeitseinsatz zu früher oder später Stunde.

### **Haftung**

In einer Betriebsvereinbarung sollte auch geregelt werden, wer den Schaden trägt, wenn Mitarbeiter und Familienangehörige eingesetzte Geräte schädigen bzw. falls Daten abhanden kommen. Es gelten die allgemeinen Regeln der Arbeitnehmerhaftung. Bei leichter Fahrlässigkeit haftet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nicht. Bei mittlerer Fahrlässigkeit wird entsprechend des Verschuldensgrads der Schaden geteilt und bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer allein. In einer Betriebsvereinbarung wurde die Schadenshöhe bei mittlerer Fahrlässigkeit begrenzt auf ein halbes Nettomonatsgehalt des Arbeitnehmers.

### **Kosten**

Die Betriebsvereinbarung sollte auch regeln, wer die Kosten trägt, insbesondere wenn Privatgeräte eingesetzt werden. Die private Flatrate ist ansonsten ggf. relativ zügig verbraucht.

### **Betriebsrat**

Der Betriebsrat ist auch für die mobil arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig. Er ist rechtzeitig und umfassend gemäß § 90 BetrVG zu unterrichten, wenn mobile Arbeit eingeführt werden soll. Denn es ändern sich durch mobile Arbeit Arbeitsabläufe und ggf. auch Arbeitsplätze. Erzwingen kann der Betriebsrat mobile Arbeit allerdings nicht. Da der Betriebsrat für die Regelungen für die Arbeitszeit gemäß § 87 BetrVG zuständig ist, gehören dazu auch Regelungen, in welchem Zeitraum die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nicht arbeiten muss. Zu den mitbestimmungspflichtigen Regelungen gehört auch die Frage, ob es einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten gibt. Das Mitbestimmungsrecht ergibt sich aus § 87 BetrVG Abs 1 Nr. 1 BetrVG (Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb). Häufig wird in diesen Fällen ein sogenannter bedingter Rechtsanspruch in der Betriebsvereinbarung geregelt. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann etwas verlangen. Wenn der Arbeitgeber Gründe darlegen kann, die dagegen sprechen, gibt es kein Homeoffice. Es wird also die Beweislast umgekehrt. Normalerweise muss derjenige, der etwas will, den Anspruch beweisen; in diesem Fall muss derjenige, der ablehnt, beweisen, dass er einen Ablehnungsgrund hat.

Außerdem muss geregelt werden, in welchem Umfang man dem betrieblichen Arbeitsplatz fernbleiben kann. Üblich sind ein bis zwei Arbeitstage im häuslichen Büro. Der Kontakt zur Firma und zu den Kolleginnen und Kollegen sollte erhalten bleiben. Wie Corona gezeigt hat, sind die Kaffeegespräche vielfach auch kreative Ideengespräche.

**Fazit mobiles Arbeiten:** „Mobile Arbeit erfolgt nicht in einem rechtlosen Raum“ – Professor Dr. Peter Wedde, Universität Frankfurt, in Computer und Arbeit 2/2020, S. 13.

Redaktion: Gerda Theile

☎ 0228/20172 – 11; E-Mail: [the@djv.de](mailto:the@djv.de);

[www.djv.de/startseite/info/beruf-betrieb/personal-und-betriebsraete/betriebsraete.html](http://www.djv.de/startseite/info/beruf-betrieb/personal-und-betriebsraete/betriebsraete.html)