

„Homeoffice: Rechte und Pflichten für Arbeitgeber“

Die zunehmende Digitalisierung und aktuell die Corona-Pandemie verändern das Arbeitsleben. Eine immer größere Zahl von Arbeitnehmern arbeitet heute schon von zu Hause oder von unterwegs. Mitunter gibt es bereits einen gesetzlichen oder betriebs-/tarifvertraglichen Anspruch des Mitarbeiters auf das Arbeiten außerhalb des Betriebes; die konkrete Ausgestaltung obliegt indes der einzelvertraglichen Regelung. Doch welche Form dieser modernen Arbeitsweise gibt es, wo sind die Unterschiede und was ist aus (arbeits-)rechtlicher Sicht zu beachten?

Telearbeit ist gem. § 2 Abs. 7 S. 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) wie folgt zu definieren: „Vom Unternehmen fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Mitarbeiter, für die das Unternehmen eine mit den Mitarbeitern vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.“ Homeoffice ist insoweit nur ein Synonym für die Telearbeit. Alternierende Telearbeit bezeichnet den Wechsel zwischen Arbeiten zu Hause und im Betrieb. Mobiles Arbeiten (auch mobile office oder Remote-Working) ist hingegen ein Arbeitsmodell, das den Beschäftigten neben der Tätigkeit im Büro noch Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit zu Hause oder unterwegs ermöglicht (ständige Zugangsmöglichkeit über Kommunikationsmittel zum Unternehmen/Betrieb).

Vorteile dieser modernen Arbeitsformen sind für die Mitarbeiter größere Flexibilität, Vereinbarung von Beruf und Familie, Pflege Angehöriger, Zeit- und Geldersparnis, Umweltschutz und Unabhängigkeit von Witterungsbedingungen; für das Unternehmen: Kostenersparnis, erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit, höherer Beliebtheitsstatus, Kostenersparnis bei Büroeinrichtungen (bei Telearbeit stellt regelmäßig der Betrieb die Einrichtung, bei mobiler Arbeit wird die Infrastruktur des Mitarbeiters genutzt). Risiken sind hingegen auf Mitarbeiterseite die Vermischung Privat- und Arbeitsleben, Soziale Isolation, Entgrenzung der Arbeitszeit, wenig persönliche Anleitung durch Führungskräfte, kein Austausch mit Kollegen; für das Unternehmen: Mitarbeiter nicht persönlich verfügbar, Organisation der Teamarbeit, erschwerte Rückkehr zur Tätigkeit im Betrieb, Kontrolle der Arbeitsergebnisse, wenig Austausch der Mitarbeiter und damit ggf. weniger Synergieeffekte bei der Tätigkeit.

Es stellen sich gleichermaßen bei Telearbeit und mobiler Arbeit auch rechtliche Probleme, wie die Gewährleistung des Datenschutzniveaus und des Arbeitsschutzes (Zugangsrechte), disziplinarische Kontrolle erschwert, Rückkehr zum „Normalbetrieb“, Gleichbehandlung der Mitarbeiter, bei der Einrichtung des Telearbeitsplatzes sind zusätzlich Vorgaben der ArbStättV zu beachten (insbesondere Ausstattung und Einrichtung des Arbeitsplatzes).

Unternehmen, die sich für eine dieser modernen Formen der Arbeit außerhalb des Betriebes entscheiden wollen, sollten sich über die Unterschiede informieren und bei der Ausgestaltung entsprechender arbeitsrechtlicher Vereinbarung anwaltlich beraten lassen. Das Team von W&N berät Sie hierzu und hilft Ihnen gerne mit Rat und Tat weiter.

Ihr TEAM von W&N