

Rödl & Partner

COFFEE BREAK

EXPERTENFORUM RESTRUKTURIERUNG – HOMEOFFICE FÜR IMMER?
EIN PRAXISBERICHT

Dr. Michael S. Braun, Rödl & Partner

Isabelle Pernegger, Rödl & Partner

Thomas Lausenmeyer, Rödl & Partner

Georg C. Scheiber, von Rundstedt

Webinar, 12. Mai 2021

Arbeiten im Home-Office hat sich in vielen Unternehmen in der Pandemiezeit bewährt.

Die Erlaubnis, im Home-Office arbeiten zu dürfen, gehört für viele Arbeitnehmer zu den beliebtesten Arbeitgeberzusatzleistungen.

Wo soll die „Reise“ hingehen?

```
graph TD; A[Wo soll die „Reise“ hingehen?] --> B[Bedarf ermitteln.]; B --> C[Konzept festlegen!];
```

Bedarf ermitteln.

Konzept festlegen!

HOMEOFFICE FÜR IMMER?

(Vor)Fragen zur Home-Office-Entscheidung: wesentliche Themen?

Rechtliche Grundlagen?

Kostentragung und Haftung?

Datenschutz und IT-Sicherheit?

Arbeitsschutz und -sicherheit?

Ausstattung und Technik?

Mitarbeiterführung und -kontrolle sowie Zusammenarbeit?



Vorteile und Nachteile:

VORTEILE aus Arbeitnehmersicht

- größere Flexibilität durch Aufhebung bzw. Verringerung der Gebundenheit an die Betriebsstätte in örtlicher und zeitlicher Hinsicht, Erhöhung der Zeitsouveränität/ Arbeitsflexibilisierung
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Zeit- und Kostenersparnis aufgrund der wegfallenden Fahrten von der Wohnung zur Betriebsstätte und zurück
- Eröffnung einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit



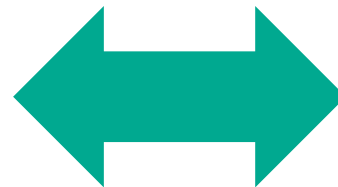
NACHTEILE aus Arbeitnehmersicht

- Gefahr vermehrter Schicht-, Nacht-, Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit
- Gefahr vermehrter unbezahlter Überstunden: Telearbeitnehmer arbeiten mehr als „gewöhnliche“ Arbeitnehmer
- Gefahr der Vermischung von Arbeit mit dem Privatleben („Work Life Blending“)
- Gefahr von Informationsdefiziten bzw. von schlechteren Karrierechancen
- Gefahr von sozialer Isolierung bzw. Entsolidarisierung mit Kollegen
- Schwierigkeiten bei der Organisation von Teamarbeit

Vorteile und Nachteile:

VORTEILE aus Arbeitgebersicht

- Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und Bindung qualifizierter Mitarbeiter an das Unternehmen durch Erhöhung der Motivation,
- Erhöhung der Effizienz und Produktivität,
- Schaffung der Möglichkeit bzw. Optimierung von Bereitschaftsdiensten wie Ruf- bzw. Arbeitsbereitschaft,
- Einsparung von Büroflächen bzw. effizientere Büroflächennutzung,
- Einsparung von Kosten



NACHTEILE aus Arbeitgebersicht

- Kosten für Einrichtung und Unterhaltung
- Gefahr einer erschwerten Kommunikation bzw. Koordination
- Einschränkung der Möglichkeiten einer effizienten Teamarbeit
- Erhöhung der Risiken bzgl. IT-Sicherheit
- Erhöhte Gefahr von Datenschutzverstößen
- Erhöhte Gefahr einer Verletzung von Betriebs-/Geschäftsgeheimnissen
- Gefahr der Verletzung von Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Erschwerung der Überwachung von Leistungen bzw. Verhalten des Arbeitnehmers

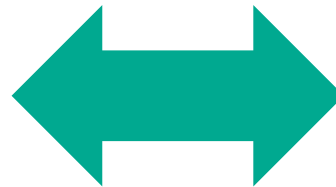
HOMEOFFICE FÜR IMMER?

Anspruch des Arbeitnehmers

Kann der Arbeitnehmer dauerhaft auch nach der Pandemie verlangen, im Home-Office arbeiten zu dürfen?

Rückholrecht des Arbeitgebers

Kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer nach der Pandemie wieder die Erbringung der Arbeitsleistung im Unternehmen verlangen?

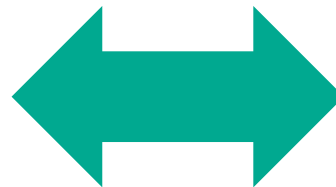


Anspruch des Arbeitgebers

Kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer nach der Pandemie weiterhin die Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office verlangen?

Rückkehrrecht des Arbeitnehmers

Kann der Arbeitnehmer nach der Pandemie verlangen, seine Arbeitsleistung wieder im Unternehmen erbringen zu dürfen?



Rechtsgrundlage(n)?

Besondere Rechtgrundlage des **§ 28b Absatz 7 Infektionsschutzgesetz (IfSG)**:

- § 28b Abs. 7 IfSG:

„Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.“

- **Pflicht** des **Arbeitgebers** Home-Office anzubieten.
- **Pflicht** der **Arbeitnehmer** im Home-Office zu arbeiten?
- Entgegenstehende Gründe der **Arbeitnehmer** weit gefasst:
 - Räumliche Enge
 - Störungen durch Dritte
 - Unzureichende technische Ausstattung

Eine Mitteilung des Beschäftigten, dass das Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich ist, reicht zur Darlegung aus.

- Zwingende betriebliche Gründe der Arbeitgeber nach § 28b Abs. 7 IfSG können sein:
 - Tätigkeiten, die nicht ganz oder weit überwiegend mit der Arbeit im Büro oder vergleichbaren Tätigkeiten befasst sind (Logistik, Handel, Dienstleistungen).
 - Sofern die datenschutzrechtlichen Vorgaben in der Wohnung des Arbeitnehmers nicht eingehalten werden können (insbesondere bei Gesundheits- oder Mandantendaten).
 - Wenn sich die Tätigkeit aus **belegbaren und nachvollziehbaren betriebstechnischen Gründen** nicht ins Home-Office verlagern lässt, insbesondere, weil sich ansonsten der **übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten** lässt.
 - Bearbeitung und Verteilung der Post,
 - Bearbeitung des Warenein- und ausgangs, Materialausgabe
 - IT-Service, Hausmeister- und Notdienste

HOMEOFFICE FÜR IMMER?

Allgemeine Rechtgrundlagen:

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Nur Gleiches muss gleich behandelt werden (Arbeitnehmergruppen bilden!). Ggfs. Rechtfertigung bei einer Ungleichbehandlung prüfen.

Betriebsvereinbarung

Die meisten BVs regeln Rahmenbedingungen und Durchführungsmodalitäten. Auch ein Anspruch auf Home-Office-Arbeit kann vereinbart werden.

Anweisung per Direktionsrecht nach § 106 GewO

Zumindest in Pandemiezeiten, um den Gesundheitsschutz sicherzustellen, möglich. (strittig)

Rechtsgrundlage(n)?

Tarifvertrag

Auch in TV könnte ein Anspruch auf Home-Office-Arbeit und könnten Rahmenbedingungen sowie Durchführungsmodalitäten geregelt werden.

Betriebliche Übung

Die Versetzung ins Home-Office dient in Pandemiezeiten für die Arbeitnehmer ersichtlich dem Gesundheitsschutz. Ein Verpflichtungswille des Arbeitgebers, Home-Office-Arbeit dauerhaft über das Ende der Krise hinaus zu gewähren kann i. d. R. nicht angenommen werden.

Arbeitsvertrag

Gibt es einen festen, vereinbarten Arbeitsort? Ist die Versetzungsmöglichkeit vertraglich vorbehalten? Im Arbeitsvertrag kann ein un/befristeter Anspruch auf Home-Office-Arbeit vereinbart werden.

Wo soll die „Reise“ hingehen?

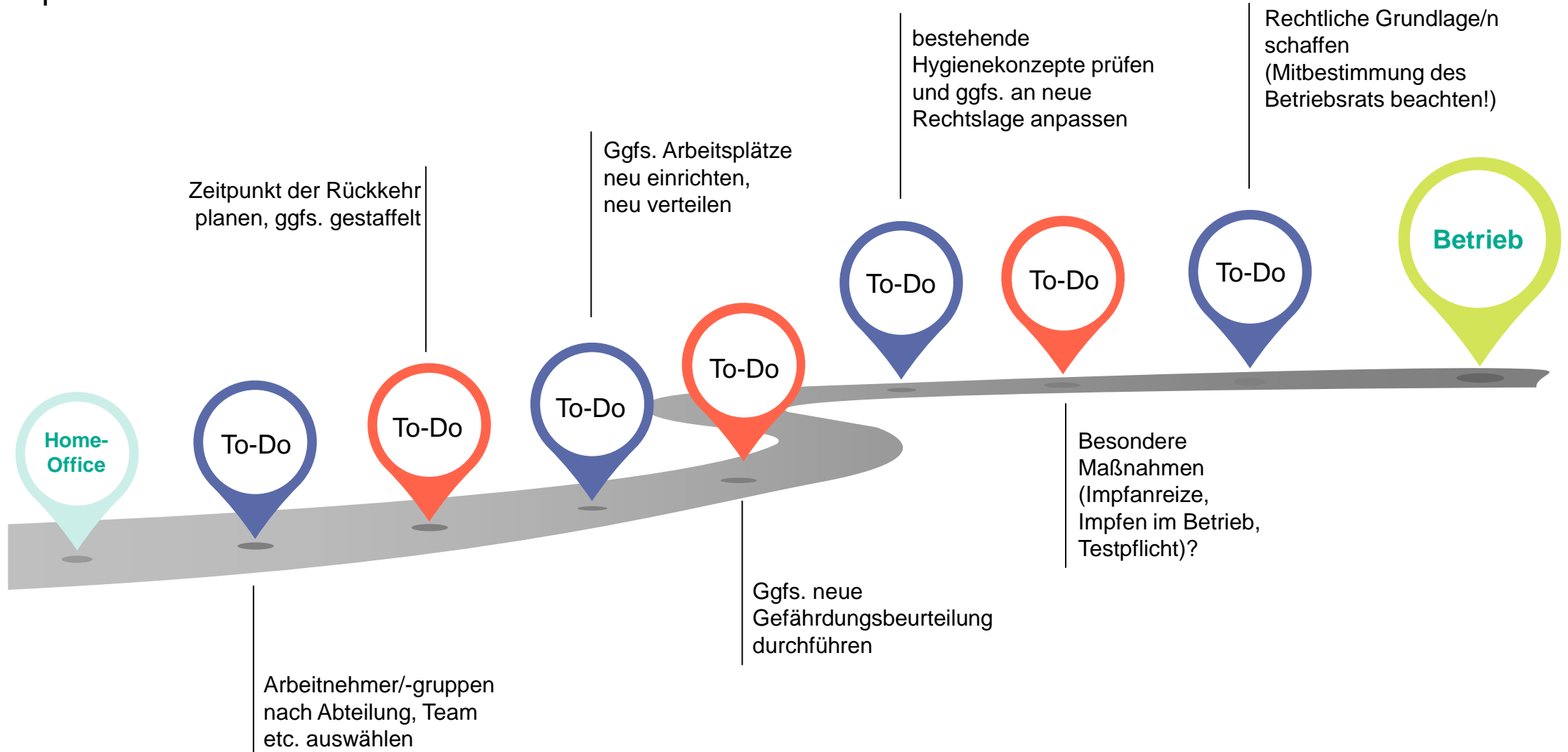
```
graph TD; A[Wo soll die „Reise“ hingehen?] --> B[Bedarf ermitteln.]; B --> C[Konzept festlegen!];
```

Bedarf ermitteln.

Konzept festlegen!

HOMEOFFICE FÜR IMMER?

Konzept für die Rückkehr in den Betrieb:



HOMEOFFICE FÜR IMMER?

AUSBLICK:

Die Home-Office-Pflicht nach § 28b Abs. 7 IfSG ist befristet bis zum 30. Juni 2021. Die Pflicht könnte auch bereits vor dem 30. Juni 2021 nicht mehr bestehen, wenn der Bundestag die Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite aufhebt.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist ebenfalls bis zum 30. Juni 2021 befristet. Sie endet früher, wenn der Bundestag vorher die Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite aufhebt.

Ein Gesetzentwurf, der die Rahmenbedingungen für mobile Arbeit regeln soll, befindet sich derzeit in der Ressortabstimmung. Ein Regierungsentwurf ist noch nicht verabschiedet.



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



ANSPRECHPARTNER



DR. MICHAEL S. BRAUN

Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

T +49 9281 607 272
michael.braun@roedl.com



ISABELLE PERNEGGER

Partner
Diplom-Kauffrau
Steuerberaterin
Wirtschaftsprüferin

T +49 911 9193 3381
isabelle.pernegger@roedl.com



THOMAS LAUSENMEYER

Associate Partner
Rechtsanwalt

T +49 911 9193 1612
thomas.lausenmeyer@roedl.com



GEORG C. SCHEIBER

von Rundstedt
Managing Consultant

T +49 911 6567 9930
scheiber@rundstedt.de