

Homeoffice: Wie geht es weiter?

Auf viele arbeitsrechtliche Fragen gibt es noch keine eindeutigen Antworten

Corona hat zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen aufgeworfen. „Für viele gibt es schlicht noch keine eindeutigen juristischen Antworten“, sagt Arbeitsrechtlerin Dr. Angelika Maier aus Mühlhof. Ihr Rat: Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber treffen.

Im März ging alles sehr schnell. Zu Beginn der Pandemie wechselten zahlreiche Mitarbeiter, die nicht direkt in der Produktion tätig waren oder systemrelevante Berufe ausübten, ins Homeoffice. Was bis dato in vielen Betrieben unmöglich war, wurde auf die Schnelle möglich gemacht. Oftmals waren es provisorische Notlösungen. Auch ein halbes Jahr später arbeiten viele nach wie vor im Homeoffice, manche befinden sich zudem in Kurzarbeit. Corona hat dabei arbeitsrechtliche Fragen aufgeworfen, die juristisch Neuland sind. Dr. Angelika Maier, Fachanwältin für Arbeits- und Steuerrecht in Mühlhof, vertritt sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber und kennt die Probleme auf beiden Seiten. „Ganz am Anfang war es beeindruckend, wie schnell sich die Unternehmen und auch die Mitarbeiter hier in der Region auf die neue Situation eingestellt haben“, erzählt sie. Ob Seniorenheim, Gewerbe oder Industriebetrieb: Es wurden Konzepte aus dem



Dr. Angelika Maier, Arbeitsrechtlerin aus Mühlhof. FOTO PRIVAT

Boden gestampft, um ja zu verhindern, dass das Virus eingeschleppt wird und ein Betrieb stillstehen muss oder Mitarbeiter gefährdet sind.

Nach sechs Monaten geht es für viele Arbeitnehmer –



Nur für die Telearbeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitsplatz einzurichten. Ansonsten braucht es Absprachen. FOTO PIXABAY

aber auch für Arbeitgeber – darum, gute Lösungen, die sich in der Praxis bewährt haben, beizubehalten. Die Krux: Viele dieser provisorischen Lösungen sind im Arbeitsrecht nicht geregelt, weil die Situation schlicht und ergreifend neu ist. Das bedeutet im Umkehrschluss: Mitarbeiter und Betriebe sollten Vereinbarungen treffen. Dazu gehören klare Regeln für das Homeoffice etwa zu Arbeitszeiten, Erreichbarkeit, Ausstattung und Datenschutz.

Was bleibt aus dem Homeoffice?

Schon bei den Begrifflichkeiten fangen die Probleme an. Was ist Homeoffice, was meint mobiles Arbeiten und was ist Telearbeit? „Während Homeoffice ausschließlich das Arbeiten von zu Hause aus meint, egal ob am Küchentisch, im Kinderzimmer oder im heimischen Büro, ist mobiles Arbeiten örtlich unbegrenzt“, erklärt Angelika Maier. Das kann also auch der Nordseestrand oder ein Café sein. Homeoffice

ist somit eine Form des mobilen Arbeitens. Einzig der Begriff Telearbeit ist in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) gesetzlich definiert. Demnach sind „Telearbeitsplätze vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.“ Auch „Remote Arbeiten“ ist ein Begriff, der immer häufiger auftaucht und ganz allgemein flexibles, mobiles Arbeiten meint.

Nur für die Telearbeit ist der Arbeitgeber demnach verpflichtet, einen Arbeitsplatz einzurichten. Arbeits- und Gesundheitsschutz spielen natürlich auch mit Blick auf die Ausstattung daheim eine Rolle. Ein alter Küchensstuhl und schlechte Beleuchtung sind kein Dauerzustand. Wer eigene Arbeitsmittel zur Verfügung stellt, kann zum Beispiel mit dem Arbeitgeber eine Aufwandszuschuss vereinbaren. Einen Anspruch darauf gibt es aber ohne vorherige Vereinbarung nicht.

Rechtsanspruch auf Homeoffice?

„Einen rechtlichen Anspruch, wie er beispielsweise seit 2015 in den Niederlanden gültig ist, gibt es in Deutschland noch nicht. Es gibt aber entsprechende Überlegungen im Bundesministerium dazu. Ein Gesetzesvorschlag soll im Herbst vorliegen. Mitarbeiter können daher nicht grundsätzlich vom Unternehmen verlangen, zu Hause arbeiten zu dürfen“, erklärt Angelika Maier. Es bedarf regelmäßig des Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter. In manchen Unternehmen ist in Betriebsvereinbarungen klar definiert, wie viel Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice erbracht werden kann. Geht es um die Rückkehr vom Homeoffice ins Büro, muss aufgrund der Fürsorgepflicht und der Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ein Arbeitgeber dafür sorgen, dass durch Schutzkonzepte das Ansteckungsrisiko minimiert wird. Wer hier Bedenken hat, kann nicht einfach selbst entscheiden, zu Hau-

se zu bleiben. Das ist nur dann möglich, wenn es unzumutbar wäre, zur Arbeit zu gehen, weil der Arbeitgeber keinerlei Maßnahmen zum Arbeitsschutz im Betrieb während der Coronapandemie getroffen hat.

Darf hingegen ein Arbeitgeber Homeoffice anordnen? „Im Fall einer unvorhersehbaren Notlage wie einer Pandemie ist es denkbar, dass ein Arbeitgeber für einen begrenzten Zeitraum zum Schutz der Beschäftigten Homeoffice veranlassen kann. Auch im Falle einer solchen Notsituation bleibt jedoch die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, bestehen.“

Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach

und der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung deshalb nicht erbringen, besteht dennoch ein Anspruch auf Zahlung des Lohns. Tatsächlich gab es in meiner Kanzlei keine Fälle, in denen Arbeitnehmer in den Hochzeiten der Pandemie das vom Arbeitgeber vorgegebene Homeoffice verweigert haben und diese Thematik deshalb relevant wurde. Unter normalen Umständen ist aber die einseitige Anordnung von Homeoffice keinesfalls möglich, wenn vorab nichts geregelt wurde“, sagt die Fachanwältin.

Im Idealfall gibt es hierzu bereits eine Betriebsvereinbarung oder Regelungen im Tarifvertrag. Aber das ist in den wenigsten Betrieben der Fall. Deshalb sei zwingend im Arbeitsvertrag eine

Vereinbarung aufzunehmen.

Arbeitszeit erfassen

Auch im Homeoffice gilt das Arbeitszeitgesetz. „Es gelten die Regeln zur Höchstarbeitszeit, zu Ruhepausen und das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit ebenso im Homeoffice“, erklärt Maier. Die Arbeitszeiten im Homeoffice sollte man deshalb genau festhalten. Es gibt Studien, die belegen, dass Mitarbeiter daheim eher mehr Stunden arbeiten als im Büro.

Wie Mitarbeiter hingegen im Homeoffice erreichbar sein müssen, ist arbeitsrechtlich nicht vorgegeben. „Hier braucht es Absprachen mit dem Arbeitgeber!“, so ihr Ratschlag.

Regelungen zum Datenschutz

„Datenschutz ist ein großes Thema“, so Maier. Zu Hause können etwa Ausdrucke von Firmenunterlagen liegen, die Familienmitglieder oder Dritte, die zu Besuch kommen, einsehen könnten. Loggen sich Arbeitnehmer mit ihrem privaten Gerät ein, ist zudem die Frage, wer alles einen Zugang zu dem Gerät hat. „Hier sollte der Arbeitgeber tatsächlich klare Vorgaben machen, damit die datenschutzrechtlichen Vorgaben, für deren Einhaltung der Arbeitgeber sorgen muss, auch vom Arbeitnehmer im Homeoffice oder beim mobilen Arbeiten beachtet werden.“

Was gilt für Reiserückkehrer?

Seit Anfang Oktober gilt eine andere Quarantäneregelung für Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet: Die Testpflicht bei Einreise ist durch eine Verpflichtung zur häuslichen Quarantäne für zehn Tage abgelöst. Die Quarantäne kann aufgehoben werden, wenn ein Test, der fünf Tage nach der Rückkehr vorgenommen wurde, negativ ausfällt. Die Quarantäne soll dabei überwacht werden.

Kommt es zu Verstößen, werden Bußgelder fällig. Fehlt ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz wegen Quarantäne, so ist künftig fraglich, ob er die Vergütung vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Hierzu ist derzeit vom Gesetzgeber geplant, dass bei einer Reise in ein Risikogebiet kein Vergütungsanspruch mehr bestehen soll. Ähnliche Konsequenzen sind auch denkbar, wenn ein Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt, wenn er sich bewusst in ein Risikogebiet begeben hat. vk



Ausbildung



Mit Herz und Verstand - Kein Tag wie der andere!

Du magst Menschen und suchst einen Beruf, bei dem deine Hilfsbereitschaft genauso gefragt ist wie dein Wissen? Bei uns gehören Herz und Verstand zusammen und wir bieten spannende, zukunftssichere Ausbildungsmöglichkeiten und Perspektiven:

- Pflegefachfrau/-mann
- Pflegefachfrau/-mann + Studium Pflegewissenschaft
- Pflegefachhelfer/-in
- OTA (Operationstechnische Assistenz)
- ATA (Anästhesietechnische Assistenz)
- MFA (Medizinische/-r Fachangestellte/r)
- Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen
- Köchin/Koch

Und ganz NEU:

- MTRA (Medizinisch-Technische Radiologieassistent) an unserer im Aufbau befindlichen Schule in Rosenheim

Weitere Informationen findest du auch auf <https://www.romed-arbeitgeber.de/stellenangebote/>

Wir freuen uns auf dich!

Die Ansprechpartner für Fragen finden sich in den jeweiligen Ausschreibungen oder du schreibst einfach an personalgewinnung@ro-med.de

Bitte beachte unsere Datenschutzerklärung auf www.romed-kliniken.de

www.romed-kliniken.de

Ein Unternehmen der Stadt und des Landkreises Rosenheim



BESTE ZUKUNFTSCHANCEN - MIT LEIDENSCHAFT FÜRS AUTO.

Wir suchen junge, kommunikative und ehrgeizige Damen und Herren (m/w/d) zur Verstärkung unseres Serviceteams in Rosenheim.

KFZ-Mechatroniker (m/w/d)

Sie arbeiten in Ihrem Traumberuf in einem Unternehmen mit über 40 Jahren Erfahrung, das mit Leidenschaft zur Technik steht. Wir führen alle Wartungsarbeiten im Hause durch von herkömmlichen Serviceinspektionen über Unfallinstandsetzung, Motor- & Getriebereparatur, bis hin zur Oldtimerinstandsetzung und natürlich auch Arbeiten an Hybrid-, Elektro- und Wasserstofffahrzeugen.

Fragen beantworten wir Ihnen gerne im Zuge einer Werkstattführung. Ihre Bewerbungsunterlagen senden sie bitte an:

AUTO GASSNER

Auto Gassner GmbH & Co. KG
Industriestraße 2 · 83404 Aining
Telefon: +49 (0) 8654 / 77217-10
Eschenweg 24 · 83022 Rosenheim
Telefon: +49 (0)8031 7998-0



Internet: www.AutoGassner.de