

# **Home-Office/Corona – Was Sie als Unternehmer wissen müssen!**

**Express-Briefing für Senatoren des EWS**

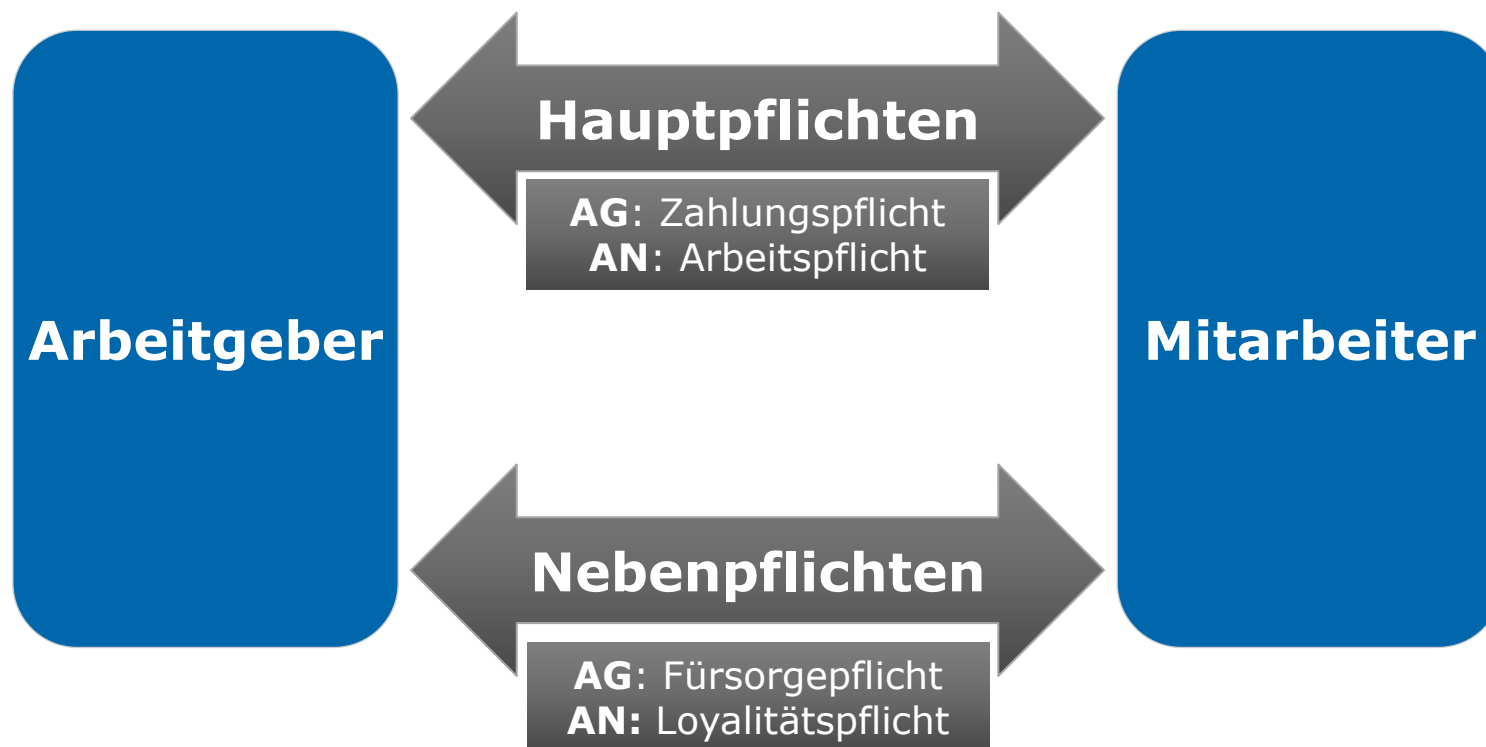
## **Daniel Iven** | Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht



- Geboren 1989 in München
- 2009 - 2013 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Augsburg
- 2013 - 2015 Referendariat im Oberlandesgerichtsbezirk München, unter anderem am Arbeitsgericht Augsburg
- 2015 Zulassung als Rechtsanwalt
- 2019 Fachanwalt für Arbeitsrecht
- Partner bei HSK | Arbeit Wirtschaft Recht

- 1. Freistellung/Überstunden**
- 2. Urlaub**
- 3. Mobiles Arbeiten / Home-Office**
- 4. Handlungsempfehlungen**

## 1. Einleitung - Grundlagen des Arbeitsverhältnisses



## 1. Einleitung - Direktionsrecht

- Der Arbeitgeber kann nach billigem Ermessen bestimmen:
  - **Inhalt, Ort und Zeit** der Arbeitsleistung
  - **Verhalten** des Arbeitnehmers im Betrieb
- soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag festgelegt sind

 **Änderungen von Arbeitsbedingungen im Bereich des Direktionsrechts sind einseitig und ohne Kündigung möglich!**

## 1. Einseitige Freistellung des Arbeitnehmers

- Grundsätzlich besteht ein Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers, der gegen das Fernhaltungsinteresse des Arbeitgebers abzuwägen ist
- Bei konkreten Ansteckungsrisiken, z.B. Kontakten von nahen Angehörigen des Arbeitnehmers zu Infizierten ist eine Freistellung möglich
- Die Frage, ob ohne Krankheitssymptome bei bloßen Kontakten „über mehrere Ecken“ freigestellt wird, liegt in der Entscheidung des Arbeitgebers
- Einseitige Freistellung allein zur Prävention führt zu Annahmeverzug des Arbeitgebers, d. h. der Arbeitnehmer behält seinen Lohnanspruch
- Gegebenenfalls daher lieber Homeoffice, auch wenn die Tätigkeit nur bedingt geeignet ist
- Test-Anordnung nicht zulässig

## 1. Anordnung von Überstundenabbau

- Gesetz sieht Lohnzahlung am Monatsende vor und zwar für alle Stunden (§ 614 BGB)
- Arbeitsvertragliche Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos nötig, damit Abbau angeordnet werden kann
- „schwarzes Arbeitszeitkonto“ ermöglicht keinen Abbau durch einseitige Anordnung (zumindest kann sich der Arbeitnehmer dagegen wehren)
- Bei Erkrankung während der Freistellung werden die Überstunden trotzdem abgebaut (nur für den Urlaub gibt es hier eine Sonderregelung)

## 2. Urlaub

- Grundsatz: Urlaub wird „gewährt“ (§ 7 BUrlG) und - entgegen einem weit verbreiteten Irrglauben - nicht vom Arbeitnehmer „genommen“
- Die Erklärung, für einen bestimmten Zeitraum Urlaub „zu erteilen“ ist möglich
- Arbeitnehmer kann widersprechen und vorrangige anderweitige Urlaubswünsche äußern
- Bereits geplanter und genehmigter Urlaub (z.B. bei Urlaubsplanung zu Jahresbeginn) ist anzutreten, auch wenn eine geplante Reise nicht mehr angetreten werden kann



## 2. Urlaubsrückkehr

- Ausnahmsweise Fragerecht des Arbeitgebers, nach Urlaubsziel
- Bei Rückkehr aus Risikogebiet: 14 Tage Quarantäne; Vermeidbar bei negativem Testergebnis aus EU, das nicht älter als 48 Std. bei Einreise sein darf
- Geplante Neuregelung ab 1.10.2020:
  - 14 Tage Quarantäne
  - Test frühestens fünf Tage nach Einreise möglich zur Quarantäneverkürzung
  - Keine kostenfreien Tests mehr für ein Reisende aus Nicht-Risikogebieten ab 15. September
- Kein Testzwang, bei Rückkehr aus anderen Ländern; auch arbeitsrechtlich nicht möglich

## 2. Urlaubsrückkehr

- Wer vorsätzlich ins Risikogebiet fährt erhält weder Entschädigung während Quarantäne / Wartezeit auf Testergebnis noch Lohnfortzahlung im Erkrankungsfall!
- Bei Vorsätzlicher Fahrt arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnung möglich
- Bei Einstufung als Risikogebiet während Aufenthalt: Entschädigungsanspruch nach IfSG und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

## 2. Einschränkung der Reisefreiheit

- Das Wegerisiko liegt beim Arbeitnehmer
- Wer wegen Grenzschließungen nicht zur Arbeit kommt erhält keinen Lohn

 **Einschränkung der Reisefreiheit ist grundsätzlich Risiko des Arbeitnehmers; kein Lohnanspruch, wenn er nicht nach Deutschland zurückkehren kann**

### 3. Mobiles Arbeiten/Homeoffice

#### Rechtslage in Deutschland

- grundsätzlich **kein** gesetzlicher Anspruch auf Home-Office
- Denkbare Anspruchsgrundlagen
  - Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz
  - Tarifvertrag
  - Betriebsvereinbarung
  - Fürsorgepflicht



**Per se freiwillige Leistung des Arbeitgebers!**

### **3. Mobiles Arbeiten/Homeoffice**

#### **Anspruch aus Fürsorgepflicht des Arbeitgebers?**

- Konkrete (!) Gefährdung des betroffenen Arbeitnehmers nötig
- Allgemeines Ansteckungsrisiko genügt nicht

#### **Mobiles Arbeiten/ Home Office nur nach vorheriger Erlaubnis des Arbeitgebers!**

- Arbeitnehmer haben kein Recht, sich selbst ins Home Office zu versetzen
- Kein Lohnanspruch bei „Selbst-Versetzung“
- Allgemeines Ansteckungsrisiko z.B. auf dem Arbeitsweg liegt beim Arbeitnehmer

### 3. Mobiles Arbeiten/Homeoffice - Vereinbarungen

- kaum gesetzlichen Regelungen zur Ausgestaltung, daher schriftliche Vereinbarung absolut empfehlenswert!
  
- Möglicher Inhalt:
  - Dauer der Tätigkeit im Home-Office
  - Kostentragung
  - Erfassung der Tätigkeiten
  - Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes
  - Datenschutz im Home-Office

### **3. Mobiles Arbeiten/Homeoffice – Kontrolle, ArbZG**

- Umfang der erbrachten Arbeitsleistung?
- Kontrolle in der Praxis schwierig – am besten sind technische Lösungen
- Auch im Homeoffice gilt das ArbZG
  - Ruhezeitunterbrechungen
  - Höchstarbeitszeit
  - Pausen

### **3. Mobiles Arbeiten/Homeoffice – Offline?!**

- Aus welcher Sphäre stammt die Ausfallursache
- Computergestützte Arbeit alleiniger Tätigkeitsinhalt?
- Betriebsrisiko beim Arbeitgeber, § 615 BGB



### **3. Mobiles Arbeiten/Homeoffice - Vorschriften**

#### **Geltung der ArbeitsstättenVO im Homeoffice?**

- „Telearbeitsplätze“ i.S.d. VO nur, wenn Büro vom Arbeitgeber zu Hause beim Arbeitnehmer fest eingerichtet (§ 2 Abs. 7 ArbStättVO)
- Aber Gefährdungsbeurteilung idR erforderlich, § 5 ArbSchG gilt

#### **Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz im Homeoffice?**

- Home Office von gesetzlicher Unfallversicherung umfasst
- Weg innerhalb der Wohnung ist in der Regel kein Betriebsweg
- In Privatwohnung bestehende Risiken hat der Arbeitnehmer zu verantworten

### 3. Mobiles Arbeiten/Homeoffice - Gerätenutzung

- Eigentum des Arbeitgebers, daher legt er die Nutzungsregeln fest
- Kein BYOD (=Bring Your Own Device) / COPE (Corporate Owned Personally Enabled)
- Einsichtsrecht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers: **Nein!**
- Gewährleistung der Datensicherheit: **Nein!**
- Entzugsmöglichkeit: **Nein!**

 **Privatnutzung technischer Geräte verbieten!**

## 4. Handlungsempfehlungen

- Home-Office Möglichkeiten prüfen, gegebenenfalls vorbereiten
- Mobilgeräte sollen abends mit nach Hause genommen werden, damit im Falle einer Betriebsschließung Home-Office möglich ist
- Erforderlichkeit von Reisen und Publikumsverkehr auf den Prüfstand stellen
- Hygieneanweisung an Mitarbeiter geben, entsprechend den Empfehlungen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung Über Kurzarbeit informieren, Unterlagen vorbereiten
- Überblick über Urlaubs-Reiseziele haben

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!