

UNTERNEHMER ACADEMY

Part 7:

Rechte und Pflichten im Homeoffice!



Our Team - Herzlich Willkommen



Andreas Messerer

Prozesse / Technik



Hakan Tok

Social Media



Dr. Georg Schröder

Rechtsanwalt

Unternehmer-Academy



Jeden Freitag 16:00 Uhr

Frei und ohne Verpflichtung

30 Min. Vortrag / 15 Min. Fragen

Eure Fragen! Eure Vorschläge!

Keine §§ - nicht langweilig!!

service@recht24-7.de

Unternehmer-Academy - Part 7

Rechte und Pflichten im Home Office!



Inhaltsverzeichnis

Home-Office Bestandaufnahme

Wichtige Punkte aus Praxissicht

Anspruch auf Home Office

Arbeitsmittel

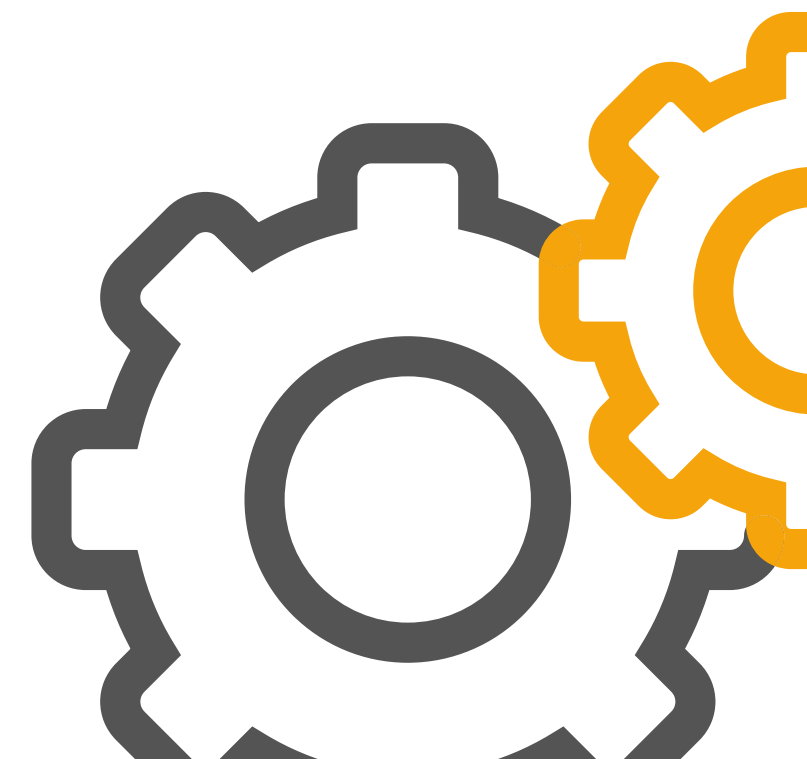
Arbeitszeitgesetz

Datenschutz

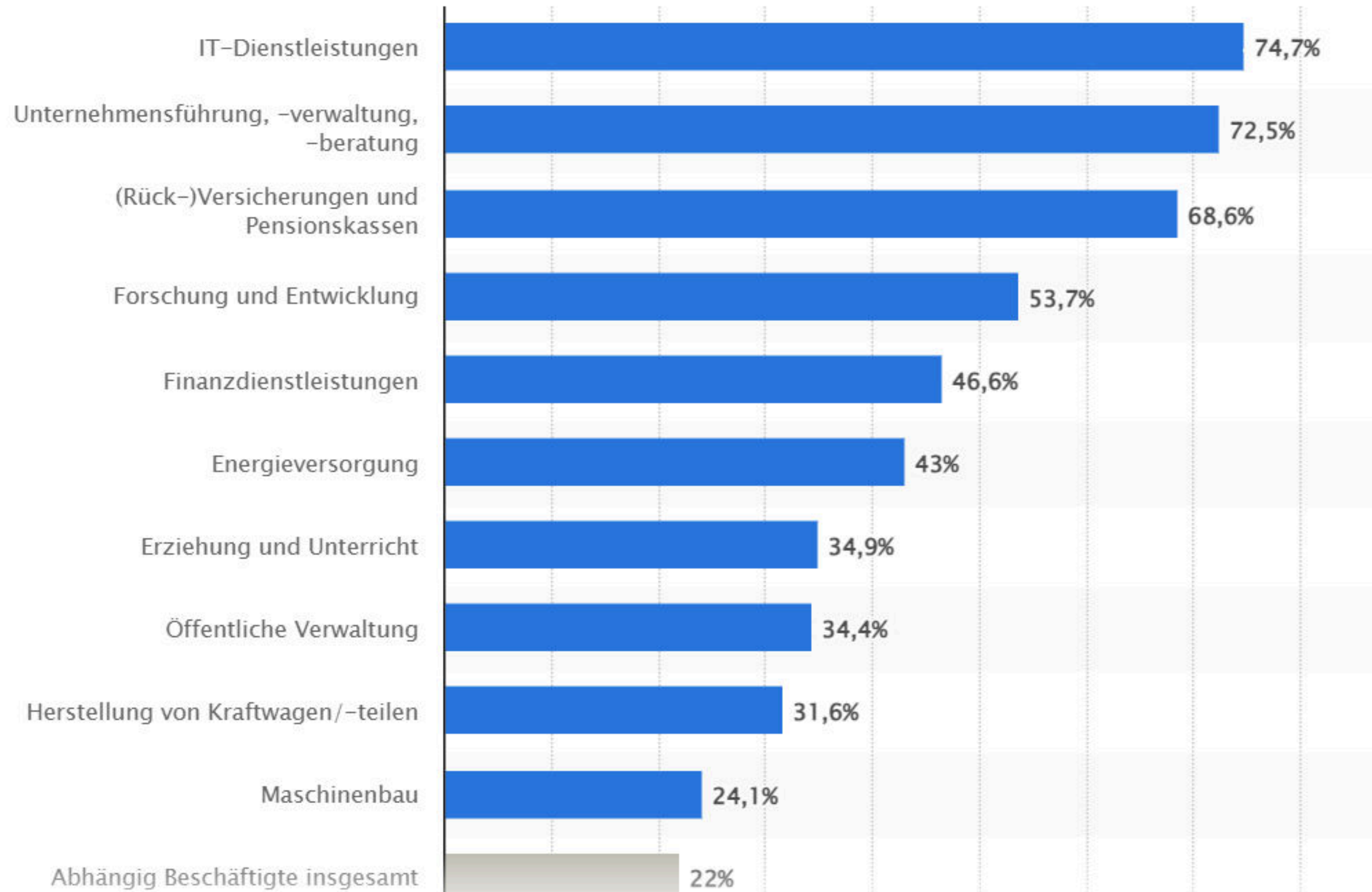
Kontrolle

Workation

FAZIT - CHECKLISTE



Bestandsaufnahme - Home-Office nach Branchen



1 Anspruch auf Home-Office

Hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Home-Office

Aktuelle gesetzliche Lage in Deutschland:

- Kein genereller Rechtsanspruch auf Home-Office.
- Home-Office basiert meist auf freiwilligen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Betriebliche Vereinbarungen oder Tarifverträge können das Home-Office regeln.

Politische Entwicklungen:

- Vorschläge zur Einführung eines Rechtsanspruchs auf Home-Office wurden diskutiert, aber keine verbindliche Gesetzgebung ist erlassen.

1 Anspruch auf Home-Office

Hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Home-Office

Steffi arbeitet als Buchhalterin seit der Pandemie seit 4 Jahren von zu Hause aus. Das passt ihr gut, denn Sie hat einen Hund und will auch bald ein Kind bekommen.

Der Arbeitgeber ist nicht sicher, dass sie die Zeit zu Hause nur arbeitet und sagt, sie muss zurück in das Büro kommen.

Geht das?

Betriebliche Übung:

- Wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers: Der Arbeitgeber gewährt über einen längeren Zeitraum regelmäßig bestimmte Vergünstigungen (z. B. Weihnachtsgeld, Home-Office, zusätzliche Urlaubstage).
- Dauer der Wiederholung: In der Regel müssen die Vergünstigungen mindestens drei Jahre in Folge gewährt werden, um eine betriebliche Übung zu begründen.
- Erwartung der Arbeitnehmer: Arbeitnehmer dürfen berechtigterweise annehmen, dass die gewährte Leistung dauerhaft ist.



Ort des Arbeitsplatzes regeln!

Dispositionsbefugnis des Arbeitgebers regeln!

1 Anspruch auf Home-Office

Hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Home-Office

Gilt auch umgekehrt:

- Unternehmen dürfen Homeoffice nicht zwangsweise anordnen
- Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 14. November 2018, Az. 17 Sa 562/18



Ort des Arbeitsplatzes regeln!
Dispositionsbefugnis des Arbeitgebers regeln!

1 Anspruch auf Home-Office -Musterklausel

Home-Office-Regelung

(1) Der Arbeitnehmer hat **keinen grundsätzlichen Anspruch auf Home-Office**. Die Entscheidung, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Home-Office ausüben kann, liegt im Ermessen des Arbeitgebers.

(2) Die Tätigkeit im Home-Office erfolgt nur nach vorheriger, schriftlicher Zustimmung durch den Arbeitgeber. Diese Zustimmung kann zeitlich befristet oder widerruflich erteilt werden. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die Erlaubnis zum Home-Office **jederzeit aus betrieblichen Gründen oder im Interesse der Organisation zurückzunehmen**.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während der Home-Office-Tätigkeit die geltenden Datenschutz- und Sicherheitsvorschriften einzuhalten. Der Arbeitgeber kann diesbezüglich Kontrollen vornehmen oder Weisungen erteilen.

(4) **Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die Bedingungen und die Häufigkeit des Home-Office nach freiem Ermessen zu ändern oder zu widerrufen. Der Widerruf bedarf keiner Begründung und kann auch kurzfristig erfolgen.**

(5) Die Arbeitszeit im Home-Office ist mit den betrieblichen Erfordernissen abzustimmen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für Rückfragen **und Abstimmungen während der üblichen Arbeitszeiten erreichbar zu sein**.

2 Arbeitsmittel

Hans arbeitet als Redakteur für die Tageszeitung im Home-Office.

Er schickt seinem Arbeitgeber eine Rechnung über eine Apple Notebook und einen Flatscreen über 2.500 EUR.

Muss der Arbeitgeber zahlen?

- Arbeitgeber muss Kosten für Arbeitsmittel im Home-Office tragen, außer bei freiwilliger Wahl des Home-Office Urteil des BAG vom 12. April 2011, Az. 9 AZR 14/10
- Kein Anspruch auf Kostenübernahme, wenn Arbeitnehmer Home-Office freiwillig nutzt.
- Bei Wahlfreiheit zwischen Betrieb und Home-Office keine Kostenpflicht des Arbeitgebers.



2 Arbeitsmittel -Musterklausel - freiwilliges Home-Office

Kostenübernahme im Home-Office

(1) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer im Betrieb einen vollständig ausgestatteten Arbeitsplatz zur Verfügung. **Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Erstattung von Kosten, die ihm durch die freiwillige Arbeit im Home-Office entstehen.**

(2) Sollten Arbeitsmittel für das Home-Office benötigt werden, ist deren Anschaffung und Bereitstellung vorab mit dem Arbeitgeber abzustimmen. **Eine Kostenerstattung erfolgt nur nach ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers.**

(3) Entscheidet sich der Arbeitnehmer freiwillig für die Arbeit im Home-Office oder wird ihm die Wahl des Arbeitsortes überlassen, **trägt der Arbeitnehmer sämtliche dadurch entstehenden Kosten selbst, es sei denn, der Arbeitgeber stimmt einer anderweitigen Regelung ausdrücklich zu.**

2 Arbeitsmittel -Musterklausel - zwingendes Home-Office

Anordnung und Kostenübernahme im Home-Office

(1) Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer bei Bedarf und unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse anweisen, seine Arbeitsleistung im Home-Office zu erbringen. Der Arbeitnehmer **ist verpflichtet, dieser Anweisung nachzukommen.**

(2) Der Arbeitgeber stellt die zur Erbringung der Arbeitsleistung erforderlichen technischen Arbeitsmittel (z. B. Laptop, Software, Kommunikationsmittel) zur Verfügung. **Kosten für darüber hinausgehende Einrichtungsgegenstände oder Infrastruktur im Home-Office (z. B. Büromöbel, Internetanschluss, Strom, Heizung) trägt der Arbeitnehmer, sofern keine anderweitige schriftliche Vereinbarung getroffen wird.**

(3) Eine Erstattung von Kosten für Arbeitsmittel, die der Arbeitnehmer **ohne vorherige Zustimmung** des Arbeitgebers anschafft, ist ausgeschlossen. Es obliegt dem Arbeitnehmer, die erforderlichen Arbeitsmittel pfleglich zu behandeln und ordnungsgemäß zu verwenden.

3 Datenschutz

Hans hat den Apple bezahlt bekommen und schreibt jetzt als Sportredakteur zu Fußballspielen der lokalen Vereine Berichte für seine Zeitung.

Muss er etwas aus Datenschutzsicht beachten?

Was ist mit seiner Frau Tina, die als Rechtsanwältin auch im Home-Office arbeitet?

- Art. 32 DS-GVO
- **ANGEMESSENE TECHNISCH ORGANISATORISCHE** Maßnahmen



3 Datenschutz -Regelung TOM (Muster)

Datenschutz und Datensicherheit

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die technischen Arbeitsmittel gegen unbefugten Zugriff zu sichern. Dies umfasst u. a. die Verwendung von Passwörtern, die regelmäßige Aktualisierung von Sicherheitssoftware sowie die Nutzung eines verschlüsselten VPN-Zugangs für die Verbindung mit dem Firmennetzwerk.

(2) Es dürfen keine dienstlichen Daten auf privaten Endgeräten gespeichert oder verarbeitet werden. Die Verarbeitung von Daten im Home-Office unterliegt den gleichen Datenschutzvorgaben wie im Büro des Arbeitgebers.

((3) Der Arbeitnehmer hat sicherzustellen, dass der Home-Office-Arbeitsplatz in einem abgeschlossenen, vor Dritten geschützten Raum eingerichtet ist, um unbefugten Zugang zu dienstlichen Daten zu verhindern.

3 Datenschutz -Regelung TOM (unzulässig)

(2) Der Arbeitgeber kann stichprobenartige Überprüfungen der Einhaltung dieser Vorgaben durchführen, wobei die Privatsphäre des Arbeitnehmers zu respektieren ist.



Hausrecht des Arbeitnehmers geht IMMER vor
Kontrolle nur schwer möglich

4 Kontrolle (Low Performer)

- LAG Mecklenburg-Vorpommern entschied: Keine Rückzahlung des Lohns durch die Arbeitnehmerin (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 28.9.23,)
- Arbeitgeber konnte nicht beweisen, dass 300 Homeoffice-Stunden ungenutzt blieben.
- Unvollständige Arbeit am Qualitätshandbuch belegt keine fehlende Arbeitsleistung.
- **Vergütungsanspruch bleibt, wenn der Arbeitgeber keine klare Nichtleistung nachweisen kann.**



GEEIGNETES Controlling einführen

Überlegen wen ich in das Home-Office setze

4 Workation

Max, ein Marketingmanager, hat sich entschieden, während eines vierwöchigen Aufenthalts auf Mallorca zu arbeiten. Er verbindet seine Urlaubsreise mit seiner beruflichen Tätigkeit, also einer "Workation". Max bearbeitet Marketingstrategien, führt Kundengespräche und verwaltet persönliche Daten von Kunden und Partnern.

Laura, Max' Partnerin, arbeitet als Buchhalterin in einem mittelständischen Unternehmen und möchte während ihrer Workation Zeit ein Jahr auf den Philippinen weiterarbeiten. Dabei hat sie Zugriff auf sensible Finanzdaten und personenbezogene Informationen ihrer Kunden.



4 Workation - Important Points

- Rechtswahl (Beispiel USA - hohe Haftungsrisiken)
- Sozialversicherungspflicht
 - Krankenkasse
 - Sozialversicherungspflicht
 - unter 49,99% kein Problem innerhalb der folgenden Staaten:
 - Deutschland, Schweiz, Liechtenstein, Kroatien, Tschechien, Österreich, Niederlande, Slowakei, Belgien, Luxemburg, Malta, Norwegen, Polen, Portugal, Spanien, Schweden, Finnland, Frankreich.

4 Workation - Important Points

- Steuerrecht
 - 183-Tage-Regelung für Arbeitnehmer
 - Betriebsstättenrisiko: Ein dauerhaftes Arbeiten im Ausland kann zur Schaffung einer Betriebsstätte führen, was steuerliche Verpflichtungen für das Unternehmen im Ausland nach sich ziehen könnte
- Datenschutz und Datensicherheit
 - TOM -> siehe Folie
 - geringerer Schutzstandard in anderen Ländern. Beispiele:
 - Rumänien (Call-Center für Bank)
 - China (Kunden in der Rüstungsindustrie)

4 Workation - Praxistipps

➔ **Workation im Arbeitsvertrag klar regeln**

über 183 Tage anwaltlich beraten lassen

**angemessenes Datenschutzniveau prüfen
abhängig vom Land**

Checkliste Home-Office



Arbeitsvertrag

Regelung dazu wann Home-Office angeordnet werden kann



Arbeitsvertrag

Regelung zu Kosten aufnehmen



Datenschutz

Angemessene technische und organisatorische Maßnahmen sicherstellen+regeln



Kontrolle

Angemessene Kontrollmechanismen sicherstellen und vertraglich regeln



Workation

über 183 Tage vom Anwalt prüfen lassen



Workation

Angemessenes Datenschutzniveau prüfen - gesunder Menschenverstand

Blick in die Zukunft?



The screenshot shows the ROBINSON website interface. At the top, there is a navigation bar with the ROBINSON logo and menu items: Home, Clubs, Events, Aktivitäten, Angebote, Share the moment, Merkzettel (0), and DE. Below the navigation bar is a search bar with the following fields: 'Wohin möchtest du reisen?' (Land, Club), 'Von wo?' (Alle Flughäfen), 'Wann?' (15.09.2024 to 13.11.2024), 'Wie lange?' (7 Nächte), and 'Wer reist mit?' (2 adults, 1 child). A green 'Suchen' button is on the right. The main banner features a man in a white shirt working on a laptop on a beach, with the text 'Workation bei ROBINSON' overlaid. Below the banner is a navigation menu with links: Warum Workation@ROBINSON?, Clubs mit Workation-Angeboten, Fuerteventura, Malediven, Fuerteventura, Portugal, Mallorca, Türkei, Österreich, Deutschland, Work+Vacation@ROBINSON und Kinderbetreuung, and FAQ.

Den Geschäftspartner an einem Ohr, das Wellenrauschen im anderen, die Füße im warmen Sand. Wir haben für dich eine neue Definition von Homeoffice. Neugierig?

Workation@ROBINSON: Homeoffice mit Meerblick

Warum muss Dein Homeoffice bei dir zu Hause sein? Wir bieten dir an den schönsten Orten der Welt andere Aussichten, auf das Meer oder die Berge. Du kannst in deinem Zimmer arbeiten, am Strand oder im Grünen. Du verbringst deine Mittagspause auf dem Surfbrett oder genießt unsere Kulinarik. Und das letzte Meeting des Tages feiern wir mit dir beim legendären Sundowner Cocktail. Möchtest du so arbeiten? Unsere ROBINSON Clubs und dein Zimmer

Workation bei ROBINSON – das bieten wir dir:

- ✓ WLAN inkl.
- ✓ Business Offices
- ✓ Peripherie-Geräte (Drucker bis Monitore)

Rechtlich komplex -
aber lösbar

Vielen Dank!



Video -> youtube Channel

Handout - www.recht24-7.de

Fragen - Anmerkungen:

service@recht24-7.de