

COVID-19-Pandemie

Homeoffice in Corona-Zeiten: Was aus Arbeitgebersicht zu beachten ist

Am 27.1.2021 ist im Rahmen der Corona-Pandemie die bis zum 30.4.2021 befristete SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) in Kraft getreten. Zusätzlich zum bis dato geltenden Arbeitsschutz, wurden weitere betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz verankert. Hierzu zählt die Schaffung der Möglichkeit für Arbeitnehmer im Homeoffice zu arbeiten.

Gemäß § 2 (4) Corona-ArbSchV hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

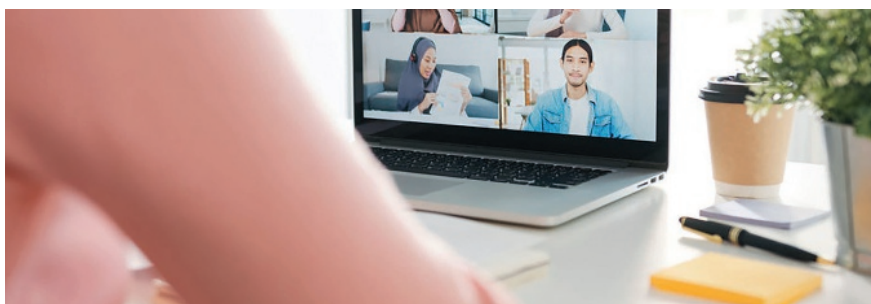
Anspruch des Arbeitnehmers auf Tätigkeit im Homeoffice

Aus dieser Verordnung lässt sich zunächst kein grundsätzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Tätigkeit im Homeoffice herleiten. Allerdings haben Arbeitgeber und ihre Geschäftsführer die Pflicht zu prüfen, ob eine Tätigkeit aus der häuslichen Arbeitsstätte für die Arbeitnehmer möglich ist und ihnen die Homeoffice-Tätigkeit ggf. anzubieten. Dabei ist die Prüfpflicht des Arbeitgebers begrenzt auf Büroarbeiten oder vergleichbare Tätigkeiten. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Ermöglichung von Homeoffice-Tätigkeiten entfällt, wenn zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Zwingende betriebliche Gründe sind beispielsweise:

- Zugriff auf nicht digitalisierte Unterlagen erforderlich,
- Warenein- und Warenausgang,
- Materialausgabe sichern,
- Sicherstellung von erster Hilfe im Betrieb,
- Annahme von Lieferungen gegen Lieferschein erforderlich,
- Internetverbindung für Homeoffice nicht vorhanden,
- keine datensichere Verbindung möglich (Fernzugriff oder verschlüsselte Verbindung) und
- Familien- oder Lebenssituation nicht geeignet (kein abschließbarer Raum).

Kein zwingender betrieblicher Grund ist indes wohl das Fehlen von technischen Voraussetzungen bzw. Mitteln. Der Arbeitgeber ist in solchen Fällen dazu angehalten, für



eine entsprechende Ausstattung zu sorgen. Er muss die erforderlichen Arbeitsmittel wie Notebook oder Firmen-Smartphone im Zweifel zeitnah anschaffen und zur Verfügung stellen.

Arbeitszeitgesetz und Datenschutz

Die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und der Regelungen zum Datenschutz muss auch dann gewährleistet sein, wenn Arbeitnehmer im Homeoffice tätig sind. Das stellt Arbeitgeber zuweilen vor große Herausforderungen. Empfehlenswert ist daher, dass der Arbeitgeber bzw. sein Geschäftsführer die Arbeitnehmer auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes ausdrücklich hinweist und die Einhaltung des Datenschutzes durch Vorkehrungsmaßnahmen gewährleistet. Insbesondere Regelungen zur strikten Zugangskontrolle, sicherer Aufbewahrung von Arbeitsmitteln, Verschlüsselungen, Passwortvergabe, Antiviren-Software etc. sollten in einer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzuschließenden Vereinbarung getroffen werden.

Tipp: Dokumentation und Abschluss von Homeofficevereinbarungen

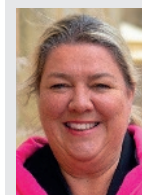
Anzumerken ist, dass der Arbeitnehmer das Angebot des Arbeitgebers oder seines Geschäftsführers zur Tätigkeit im Homeoffice nicht annehmen muss. In diesem Fall empfiehlt es sich, die Ablehnung des Arbeitnehmers schriftlich zu dokumentieren.

Früglich erscheint die Durchsetzungs-

kraft dieser Verordnung. Arbeitnehmern steht kein subjektives Klagerecht in den Fällen zu, in denen der Arbeitgeber die Tätigkeit im Homeoffice trotz Möglichkeit ablehnt. Allerdings hat der Arbeitnehmer im Falle einer Verweigerung des Arbeitgebers oder seines Geschäftsführers die Möglichkeit, sich an die dafür zuständige Aufsichtsbehörde zu wenden. Die Aufsichtsbehörde kann nach Prüfung im Unternehmen eine Anordnung zur Ermöglichung von Homeoffice-Tätigkeit treffen. Verstöße gegen diese Anordnung werden mit Bußgeldern von bis zu 30.000 € geahndet.

Es ist im Rahmen der Corona-Pandemie nicht auszuschließen, dass die Verordnung über den 30.4.2021 hinaus verlängert wird. Arbeitgebern und ihren Geschäftsführern ist unbedingt anzuraten, mit ihren Arbeitnehmern eine – zumindest befristete – Vereinbarung über die Tätigkeit im Homeoffice abzuschließen. ■

Zur Person



Christina Linke ist die bekannteste Rechtsanwältin im Bereich Arbeitsrecht in Deutschland und hat bereits tausende von Unternehmen in allen Personalthemen begleitet. Die erfolgreiche Anwältin ist außerdem Speaker, Autorin und Impulsboosterin für das Thema „Mut zu Highperformance: Wenn Arbeit zur Leidenschaft wird“. www.ralinke.de/