

Telearbeit und mobile Arbeit - Fragen über Fragen

Dr. Magnus Bergmann

RA/FAArbR

Wirtschaftsmediator

Datenschutzbeauftragter

Münster

- **Was ist das überhaupt?**
- **Kann ich, wenn ich will? Muss ich, wenn ich soll?**
- **Chancen / Risiken & Nebenwirkungen**
- **Meine Rolle als Personalrat**
- **Fazit**

- **Was ist das überhaupt?**
- Kann ich, wenn ich will?
- Chancen / Risiken & Nebenwirkungen
- Meine Rolle als Personalrat
- Fazit

Was ist das überhaupt?

- Telearbeit
 - Arbeits**ORT** zu Hause
 - Entweder ganz oder zeitweise (dann: „alternierend“)
- Abgrenzung
 - Homeoffice
 - Mobile Arbeit
 - Heimarbeit gem. HAG

- Aktuelle Entwicklungen
 - In den Niederlanden Anspruch seit 2015
 - Deutschland:
 - Grünbuch Arbeiten 4.0
 - Koalitionsvertrag 2018, S. 41 *„Wir wollen mobile Arbeit fördern und erleichtern. Dazu werden wir einen rechtlichen Rahmen schaffen. Zu diesem gehört auch ein Auskunftsanspruch der AN gegenüber AG über Entscheidungsgründe der Ablehnung sowie Rechtssicherheit für AN wie AG im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik. Auch die Tarifpartner sollen Vereinbarungen zu mobiler Arbeit treffen.“*
 - Trend: Vereinbaren von Teilzeit-Telearbeit („alternierend“)
 - Gegenwärtig: wenige Rechtsstreitigkeiten

- Was ist das überhaupt?
- **Kann ich, wenn ich will?**
- Chancen / Risiken & Nebenwirkungen
- Meine Rolle als Personalrat
- Fazit

Beachte!

- ... neben einem
„kann-ich...“ steht ein
„muss-ich...“

- Rechtslage in Deutschland
 - **Kein** Rechtsanspruch, also nicht gegen den Willen der Dienststelle
 - Direktionsrecht Arbeitgeber umfasst auch örtliche Festlegung (d.h. kein Wahlrecht des Arbeitnehmers)
- => Telearbeit/mobile Arbeit beruht auf Freiwilligkeit der Dienststelle**

- Zuweisung durch Arbeitgeber?
 - Eingriff in die Privatsphäre des Arbeitnehmers
 - Zugriff auf private Ressourcen

=> Gegen den Willen des Arbeitnehmers nicht möglich

- Was ist das überhaupt?
- Kann ich, wenn ich will?
- **Chancen / Risiken & Nebenwirkungen**
- Meine Rolle als Personalrat
- Fazit

Chancen

- Vorteile von Telearbeit **für Arbeitnehmer**
 - Wegfall von Wegezeiten/-kosten zur Dienststelle
 - Geringere Kontrollmöglichkeiten durch AG bei der Arbeitsausübung
 - u. U. bessere Vereinbarkeit familiärer Pflichten
 - u. U. mehr Arbeitsruhe

Chancen

- Vorteile von Telearbeit **für Dienststelle**
 - Einsparung von Präsenz-Ressourcen
 - Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
 - Entzerrung betrieblicher Abläufe und Raumsituation
 - u.U. Auflösung von Mitarbeiterkonflikten

Risiken AN

- Nachteile von Telearbeit für Arbeitnehmer
 - Ablenkung, Vermischung Dienst ↔ privat
 - Fehlende Sozialkontakte
 - geringere Austausch- und Hilfsmöglichkeiten durch Kollegen und Vorgesetzte
 - Bindung von Ressourcen zu Hause
 - Teilhabe an betrieblicher Entwicklung?
 - Lern-/Entwicklungspotenzial eingeschränkt
 - Höheres Maß an Eigenständigkeit vonnöten

Risiken AG

- Kontrollmöglichkeit ggf. eingeschränkt
 - Arbeitszeit
 - Arbeitsergebnisse
- Besonderer Unterstützungsbedarf bei technischen Problemen (IT)
- Zugriff auf Motivation AN?
- „politischer Vorwurf“: Vermischung von Arbeit und Freizeit

Risiken AN/AG

- Offline zu Hause
 - Betriebsrisiko § 615 BGB
 - Ggf. mühselig: Aus welcher Sphäre stammt die Ausfallursache?
 - Arbeit nur „online“ bzw. am PC möglich?

Rechtlicher Rahmen

- Arbeitszeit:
 - Dokumentation: Selbstaufschreibe ↔ Erfassung per PC
 - MindestlohnG, Arbeitszeitgesetz
 - Vertrauensarbeitszeit?
- Kontrolle Mitarbeiter
 - Hausbesuche => Art. 13 GG
 - Technische Kontrollen? „need-to-know“ ↔ „nice-to-have“

Klappe die erste:

LAG Köln 29.9.14 – 2 Sa 181/14

- Speichern des Bearbeiters und des letzten Änderungsdatums einer Datei verstößt nicht gegen das BDSG
- Eingabeüberprüfung in Online-Datenbank zur Überprüfung von Fehleingaben erforderlich
- Daten zur Überprüfung von Arbeitszeitbetrug am Heimarbeitsplatz verwertbar
- 15,76 Stunden Zeitbetrug kein Bagatellfall

Klappe die zweite:

BAG 27.07.17 – 2 AZR 681/16

- AG setzt mit Kenntnis AN Keylogger ein
- AN geht während Arbeitszeit in erheblichem Umfang Tätigkeiten nach, geht aus Keylogger-Daten hervor
- Lt. BAG = schwerer Eingriff in Persönlichkeitsrecht des AN
=> **Sachverwertungsverbot**

Folgerungen aus Keylogger- Entscheidung

- Immer Einzelfall, kein „Kind-mit-dem-Bade“
- Ermittlungen nach § 32 BDSG erfordern keinen Straftatverdacht, Pflichtverletzungen reichen
- Folgeproblem: Fernwirkungsverbot?

ArbeitsstättenVO 2016, Arbeitsschutzgesetz?

- Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung, zur Unterweisung und zur Bildschirmarbeit
 - Physische Belastungen
 - Psychische Belastungen
- Ermittlung/Methode?

Datenschutz & Co.

- Zugangsschutz durch Dritte, insbes. Familie
- Schutz des Übertragungsvorgangs (VPN)
- Nutzung zeitgemäßer Hard-/Software
- Nutzung Hard-/Software ausschließlich zu dienstlichen Zwecken
- Problem: bei Beendigung Arbeitsverhältnis = keine Daten mehr zu Hause?!

Kostentragung Dienststelle

- § 670 BGB analog – Aufwendungsersatz
- Umfasst
 - Einrichtung Arbeitsplatz einschl. EDV-Ausstattung
 - Anteilige Kosten für Einrichtung der „Bürofläche“ (Strom, Wasser, Gas, Telefon/Internet)
- Problem: „Arbeit am Küchentisch“
 - Telearbeit gerade KEIN Home-Office

Versicherung und Haftung

- Telearbeit von gesetzlicher Unfallversicherung umfasst
- Daneben Haftungsprivileg des Dienstherrn nach § 104 I SGB VII (nur Vorsatzhaftung)
- Hausrat- und Wohngebäudeversicherung: anteilige Kostentragung oder Pauschalierung gem. § 670 BGB

Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz

BSG v. 5.7.16 – B 2 U 5/15 R

- Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz besteht auch im Homeoffice, Telearbeit
- Weg innerhalb Wohnung ist idR KEIN Betriebsweg
 - Wasserholen in Küche ist eigenwirtschaftliche Tätigkeit
 - In Privatwohnung bestehende Risiken hat der Arbeitnehmer zu verantworten

- Problem: Schäden durch AN
 - Grds. Arbeitnehmerhaftung gelten unbeschränkt
 - Auch für Schäden am Privateigentum im dienstlichen Einsatz
 - Hierdurch faktische Erstattungspflicht AG
- Problem: Schäden durch Familienmitglieder
 - Streitig: generelle Haftungsfreistellung ⇔ quotale Beteiligung AN

- Was ist das überhaupt?
- Kann ich, wenn ich will?
- Chancen / Risiken & Nebenwirkungen
- **Meine Rolle als Personalrat**
- Fazit

Über das „Ob“ und das „Wie“

- Gegen den Willen der Dienststelle ist Telearbeit/mobile Arbeit nicht erzwingbar
- Wenn Dienststelle möchte, dann aber bei der Frage des „Wie“
 - Mitbestimmung „Arbeitsmethoden“ u.a.
 - Ideal: durch Dienstvereinbarung, keine Nachwirkung
 - Nach Kündigung DV entfällt Grundlage der Gestattung
 - Unmittelbare Wirkung zug./zu Lasten AN
 - Keine AGB-Kontrolle (Widerruf usw.)

An was ist zu denken?

- Wer kann/soll? Wer nicht?
- Arbeitsort/-zeit
- Tätigkeit
- Kostentragung
- Kontrolle/Überwachung (Art. 13 GG!)
- IT-Nutzung
- Erfassung Arbeitszeit
- Wahrung Vertraulichkeit, Datenschutz
- Überprüfung Gefährdung/Belastung: zu Beginn, regelmäßig?

- Beendigung
 - Durch Vereinbarung
 - Befristung (Problem: wesentliche Arbeitsbedingungen, also Sachgrund erforderlich gem. § 14 I TzBfG ... „Eigenart Arbeitsleistung“, „Erprobung“, „in der Person liegende Gründe“)
 - Einseitig durch Dienststelle? Widerruf?
 - Rückkehrrecht AN? „frei“? Bedingungen?
 - Konsens ↔ Dissens
 - Eskalation Einbindung Personalrat
 - Gleichbehandlung und Stabilität Abläufe Dienststelle

- Was ist das überhaupt?
- Kann ich, wenn ich will?
- Chancen / Risiken & Nebenwirkungen
- Meine Rolle als Personalrat
- **Fazit**

- Licht und Schatten
 - Arbeit muss gemacht werden
 - Interessen ausbalancieren
- Kann gelingen bei „Win-Win“
- Personalrat hat wichtige, gestaltende Rolle