

## WORÜBER WIR REDEN

### TELEARBEIT/ HOMEOFFICE

- ↓ AN arbeitet von zu Hause
- ↓ AG stellt die Arbeitsmittel zur Verfügung
- ↓ Telearbeit definiert in § 2 Abs. 7 ArbStättV

### MOBILES ARBEITEN

- ↓ Mobiles Arbeiten gestattet (lediglich) mittels mobilen Endgeräten die Arbeit **„an jedem Ort“**
- ↓ AN muss Produktivität und Erreichbarkeit sicherstellen
- ↓ (theoretisch) auch im Ausland möglich

# ALLES KANN, KEIN MUSS – ODER DOCH ?

KEINE PFLICHT ZUM  
MOBILEN ARBEITEN

KEIN RECHT AUF  
MOBILES ARBEITEN

Erweiterung des Weisungsrechts in Notfällen  
**(„unvorhersehbares, unvermeidbares äußeres Ereignis“)**  
zur Abwehr existenzbedrohender Schäden;  
Fürsorgepflicht / Gesundheitsschutz, z.B. Corona-Pandemie

ggf. Anspruch aus  
Gleichbehandlungsgrund-  
satz

gesetzliche  
Regelungen /  
Koalitionsvertrag

§ 87  
Abs. 1 Nr. 14  
BetrVG

## UND WER BEZAHLT ?



➔ Vereinbarung einer Kostenpauschale kann sinnvoll sein, wenn Arbeitsmittel nicht gestellt werden.

# ARBEITSZEITERFASSUNG

Gesetzliche  
Aufzeichnungspflichten

insbesondere  
§ 16 Abs. 2 ArbZG u.  
§ 17 Abs. 1 MiLoG

EuGH, Urteil vom  
14.05.2019 – C-55/18

aktuell: ArbG Emden,  
Urteil vom 20.02.2020 –  
2 Ca 94/19

Parteiinteressen in  
besonderen Situation

**Gesetzesentwurf**  
BMAS

Empfehlung:

Arbeitszeiten auch bei  
Mobilarbeit / im  
Homeoffice erfassen  
(Beginn, Ende, Pausen)  
Delegation auf AN

## UMFANG UND REICHWEITE DER ARBEITSRECHTLICHEN SCHUTZPFLICHTEN

Betrieblicher Arbeitsplatz

Telearbeitsplatz

Homeoffice

Mobile Arbeit



## **SAFETY FIRST**

### DATENSCHUTZ

- Es gelten die gleichen Anforderungen wie bei Präsenzarbeit
- Prüfen, auf welche Art und Weise Daten verarbeitet werden

### DATENSICHERHEIT

- Zugriff auf analoge und digitale Daten verhindern, z.B. Papierunterlagen sicher verwahren, Entsorgung regeln, etc.
- BYOD möglichst vermeiden bzw. ausschließen

### SCHUTZ VOR CYBERANGRIFFEN

- Auf „klassische“ Angriffswege hinweisen / Schulungen
- Sicherstellen, dass immer IT-Mitarbeiter im Betrieb sind, um ggf. schnell reagieren zu können

# AUGEN AUF BEIM MOBILE WORKING IM AUSLAND

## Datenschutz:

besondere Anforderungen an die Übermittlung von Daten an Nicht-EU-Länder

## Anwendbares Recht:

- Rechtswahlklausel
- zwingendes Recht muss beachtet werden

## MOBILE WORKING ABROAD

## Sozialversicherung:

- bei begrenztem Aufenthalt => i.d.R. deutsche Sozialversicherung und A1-Bescheinigung
- bei längerem Aufenthalt => einzelfallabhängig

## ggf. Nachweispflichten:

- vor Abreise Aushändigung einer Niederschrift (Dauer der Tätigkeit, Währung Arbeitsentgelt, Urlaub/Feiertage, etc.)

# ARBEITEN – NEU GEDACHT

## Einführung 4-Tage Woche

Mitbestimmung des Betriebsrats  
nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Max. Tagesarbeitszeit: 10 Stunden  
Ausnahme Schwangere und  
Jugendliche: 8 Stunden

Anpassung der dem AN  
zustehenden Urlaubstage

## Mixed-Teams

ggf. Änderungskündigung oder  
Anpassung des Arbeitsvertrags  
notwendig

Zuordnung zu Mixed-Team kann  
Versetzung sein => Zustimmung  
des Betriebsrats

Probleme bei Einbindung  
Dritter: Scheinselbstständigkeit  
und verdeckte AN-Überlassung

## Desk-Sharing

Ausreichend Arbeitsplätze müssen  
zur Verfügung stehen oder  
Vereinbarung über Arbeit im HO

Individualrechtlich wird i.d.R.  
kein Anspruch auf einen eigenen  
Arbeitsplatz bestehen

Mitbestimmungsrecht des  
Betriebsrats, z.B. § 87 Abs. 1 Nr. 7,  
§ 99 BetrVG

online **EVENT**  
**NEW WORK**

**UNTERNEHMER**  
IM RECHT

## WORK-LIFE-BLENDING

Verstöße gegen die  
Regelung zur Ruhezeit von  
11 Stunden oder das Verbot  
der Feiertagsarbeit sind  
vom AG zu verantworten

Flexible Arbeitszeitmodelle  
sind mitbestimmungspflichtig

ggf. Anspruch von Eltern  
auf Telearbeit oder flexible  
Arbeitspläne (?)

**FLEXIBLE  
ARBEITSZEIT**

online **EVENT**  
**NEW WORK**

**UNTERNEHMER** IM RECHT

**VERANTWORTLICH FÜR DIE INHALTE**

**LARS KUCHENBECKER**

Partner bei MENOLD BEZLER  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**MENOLD  
BEZLER**

Telefon: +49 711 86040 260  
Telefax: +49 711 86040 080  
[lars.kuchenbecker@menoldbezler.de](mailto:lars.kuchenbecker@menoldbezler.de)

