



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.

Mobiles Arbeiten

Worüber sollte nachgedacht werden?

RA Martin Peßara

Homeoffice / mobiles Arbeiten / Telearbeit

- „Homeoffice“:
umgangssprachlicher Begriff ohne rechtliche Definition
- „mobiles Arbeiten“ / „Remote Work“:
umgangssprachlicher Begriff ohne rechtliche Definition
- Telearbeit (Telearbeitsplatz):
rechtlich definiert in § 2 Abs. 7 ArbStättV

§ 2 Abs. 7 ArbStättV (gekürzt)

„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche *Arbeitszeit* [...] *festgelegt* hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn [...] die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber [...] im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“

Definition(sversuch) „mobiles Arbeiten“

Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung an einem – ggf. auch (häufig) wechselnden – Ort, den er – ggf. im Rahmen der mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung – selbst bestimmt und an dem der Arbeitgeber ihm keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt.

„Mobiles Arbeiten“ liegt zumindest dann nicht vor, sobald und solange der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt,

1. an einem vom Arbeitgeber bestimmten oder mit dem Arbeitgeber vereinbarten Arbeitsort und
2. an einem vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplatz (z.B. Betriebsbüro, Telearbeitsplatz).

Wesenskern des mobilen Arbeitens

- Der Arbeitgeber gibt das ihm gegenüber dem Arbeitnehmer zustehende Weisungs-/Direktionsrecht (§ 106 GewO) hinsichtlich des Arbeitsortes auf. Die Festlegung des Arbeitsortes trifft – ggf. auch wechselnd – der Arbeitnehmer.
- Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer für die Erbringung der „mobilen“ Arbeitsleistung keinen räumlichen Arbeitsplatz mehr zur Verfügung.

Regelung der Bedingungen mobilen Arbeitens

Es besteht keine Rechtspflicht zur Vereinbarung der genauen Bedingungen der „mobilen Arbeit“. § 2 Abs. 1 Ziff. 3 NachwG regelt für alle Arbeitsverhältnisse hinsichtlich des Arbeitsortes lediglich, dass *„der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann“* schriftlich niederzulegen ist.

Dennoch besteht i.d.R. weiterer Regelungsbedarf.

Regelung: Arbeitsort (1)

„Der Arbeitnehmer ist berechtigt, an ... Werktagen in der Woche (und zwar an den Tagen ...), **seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung von einem von ihm frei** innerhalb Deutschlands / Europas / weltweit **auszuwählenden und ggf. wechselnden Arbeitsort aus zu erbringen.“**

Regelung: Arbeitsort (2)

„**Beim Bestehen betrieblicher Erfordernisse**, z. B. Anwesenheitsbesprechungen, Anwesenheitsveranstaltungen oder Anwesenheitsarbeit bei der Arbeitgeberin oder bei Kunden, **bleibt der Arbeitnehmer verpflichtet, seine Arbeitsleistung am Ort** der betriebserforderlichen Anwesenheit **zu erbringen**, z.B. in den Betriebsräumlichkeiten der Arbeitgeberin bzw. des Kunden oder am Veranstaltungsort.“

Regelung: Arbeitsort (3)

„Das Direktionsrecht der Arbeitgeberin, auch bezüglich der Festlegung des Arbeitsorts, bleibt unberührt. Die Arbeitgeberin bleibt insbesondere berechtigt, dem Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 106 GewO vorübergehend oder auf Dauer einen festen Arbeitsort zuzuweisen.“

Regelung: Arbeitsmittel

„Der Arbeitnehmer nutzt während der mobilen Arbeit ausschließlich die ihm von der Arbeitgeberin hierfür überlassenen dienstlichen Endgeräte:

-

-

Über die Überlassung und Nutzung dieser Endgeräte treffen die Parteien eine gesonderte Vereinbarung.

Weitere Arbeitsmittel werden nicht gestellt, sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben oder vereinbaren.“

Regelung: Arbeitsplatz

„Der Arbeitnehmer hat gegen die Arbeitgeberin keinen Anspruch auf die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes oder eines betrieblichen Arbeitsplatzes.

Lediglich in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer auf Veranlassung der Arbeitgeberin seine Arbeitsleistung nicht oder nicht mehr von einem frei gewählten Arbeitsort erbringen darf, hat die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz oder betrieblichen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.“

Regelung: Erreichbarkeit + Arbeitsumfeld

„Der Arbeitnehmer hat während der Arbeitszeit seine jederzeitige Erreichbarkeit per Telefon, E-Mail, Video-Konferenz und sonstigen von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Kommunikationsmitteln zu gewährleisten.

Bei Arbeiten, bei denen Audio-Kontakt und/oder visueller Kontakt zu anderen Personen, insbesondere zu Kunden, besteht, hat der Arbeitnehmer ein angemessenes Arbeitsumfeld sicherzustellen.“

Regelung: Technische Voraussetzungen

„Der Arbeitnehmer hat während der mobilen Arbeit sicherzustellen, dass an dem von ihm gewählten Arbeitsort technische Arbeitsfähigkeit vorliegt, insbesondere Strom-, Internet- und Telefonnetzzugang und die dafür notwendigen Endgeräte vorhanden sind und über diese störungsfreie Verbindungen von und zu den dienstlichen IT-Systemen, der Arbeitgeberin und arbeitsnotwendigen dritten Personen hergestellt werden kann.“

Regelung: technische Kosten

„Die Arbeitgeberin schuldet keinen Ersatz von Aufwendungen (z. B. Strom- oder Telekommunikationskosten), die dem Arbeitnehmer durch seine mobile Arbeit entstehen.“

Regelung: Mobilitätskosten (1)

„Kosten des Arbeitnehmers für Fahrten/Flüge zwischen

- dem frei gewählten Arbeitsort und dem Betrieb
- dem Betrieb und dem frei gewählten Arbeitsort oder
- frei gewählten Arbeitsorten

gelten als nicht betriebsbedingt und werden von der Arbeitgeberin nicht erstattet.“

Regelung: Mobilitätskosten (2)

„Kosten des Arbeitnehmers für Fahrten/Flüge zwischen

- dem frei gewählten Arbeitsort und einem von der Arbeitgeberin bestimmten außerbetrieblichen Einsatzort
- einem von der Arbeitgeberin bestimmten außerbetrieblichen Einsatzort und dem frei gewählten Arbeitsort oder
- von der Arbeitgeberin bestimmten außerbetrieblichen Einsatzorten

werden von der Arbeitgeberin entsprechend der betrieblichen Regelung erstattet. Sofern die betriebliche Regelung eine Erstattung in Abhängigkeit von Entfernungskilometern vorsieht, wird die tatsächlich vom Arbeitnehmer notwendig zurückgelegte Wegstrecke zugrunde gelegt, höchstens jedoch doch die notwendige Wegstrecke, welche bei einer Fahrt vom Betrieb zu dem Einsatzort / zu den Einsatzorten und zurück angefallen wäre. Vergleichbares gilt für die Kostenübernahme oder Kostenerstattung, sofern die Höhe der Kosten abhängig von der zurückgelegten Entfernung ist“

Regelung: Vergütung Mobilitätszeiten (1)

„Zeiten des Arbeitnehmers für Fahrten/Flüge zwischen

- dem frei gewählten Arbeitsort und dem Betrieb

- dem Betrieb und dem frei gewählten Arbeitsort oder

- frei gewählten Arbeitsorten

gelten als nicht betriebsbedingt und finden weder bei der Arbeitszeit- noch bei der Vergütungsberechnung Berücksichtigung.“

Regelung: Vergütung Mobilitätszeiten (2)

„Zeiten des Arbeitnehmers für Fahrten/Flüge zwischen

- dem frei gewählten Arbeitsort und einem von der Arbeitgeberin bestimmten außerbetrieblichen Einsatzort
- einem von der Arbeitgeberin bestimmten außerbetrieblichen Einsatzort und dem frei gewählten Arbeitsort oder
- von der Arbeitgeberin bestimmten außerbetrieblichen Einsatzorten

werden von der Arbeitgeberin entsprechend der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung zur Vergütung von Reisezeiten vergütet. Sofern diese Vereinbarung eine Vergütung in Abhängigkeit von tatsächlich angefallener Reisezeit vorsieht, wird die tatsächlich vom Arbeitnehmer notwendig aufgewandte Reisezeit zugrunde gelegt, höchstens jedoch doch die notwendige Reisezeit, welche bei einem Reiseantritt vom Betrieb zu dem Einsatzort / zu den Einsatzorten und zurück angefallen wäre.“

Arbeitszeiterfassung + Überstunden

„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeitszeiten einschließlich Beginn, Ende und Pausenzeiten selbständig und nach näherer Weisung der Arbeitgeberin zu erfassen.“

„Mobile Arbeit, die über die individuell geltende durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit oder über den betrieblich geregelten Arbeitszeitrahmen hinausgeht, wird lediglich vergütet bzw. in Freizeit ausgeglichen, wenn sie in Textform und im Voraus von dem/der jeweiligen Vorgesetzten angeordnet worden ist.“

Hinweise (1)

- „Beim mobilen Arbeiten gelten die gleichen gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit wie bei einer Arbeit im Betrieb, insbesondere das Arbeitszeitgesetz.“
- „Beim mobilen Arbeiten gelten die gleichen betrieblichen Regelungen zur Lage der Arbeitszeit wie bei einer Arbeit im Betrieb. Das Direktionsrecht der Arbeitgeberin nach § 106 GewO bleibt unberührt.“

Hinweise (2)

„Die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zum Datenschutz und zur Informationssicherheit gelten uneingeschränkt auch für das Mobile Arbeiten. Die Regelungen sind jederzeit zu beachten und einzuhalten. Auf den Schutz vertraulicher betrieblicher Informationen und Dokumente ist gegenüber Dritten außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte ganz besonders zu achten.“

Hinweise (3)

- „Die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zum Urlaub und im Falle der Arbeitsunfähigkeit gelten unverändert.“
- „Der Arbeitnehmer bleibt verpflichtet andere Gründe, die ihn an der Aufnahme oder Fortsetzung seiner Arbeit hindern, unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen.“

Schlussbemerkung

„Mobile Arbeit“ ist ein relativ neue Form der Arbeit. Spezielle rechtliche Regelungen gibt es für sie bisher nicht.

Entsprechend gibt es zur den sich im Rahmen „mobiler Arbeit“ stellenden arbeitsrechtlichen Fragen bisher keine valide Rechtsprechungs- oder Kommentierungslage.

Die rechtliche „Haltbarkeit“ der vorstehenden Regelungs- und Formulierungsvorschläge kann deshalb nicht garantiert werden.



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.