

Inhaltsübersicht

1. Bedeutung und Geltung von Telearbeit/Homeoffice
2. Begriff von Telearbeit, mobiler Arbeit und Homeoffice
3. Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten von Telearbeit/Homeoffice
4. Einführung und Beendigung von Telearbeit/Homeoffice
5. Anspruch des Arbeitnehmers auf Telearbeit bzw. Arbeit im Homeoffice
6. Arbeitsgestaltung im Homeoffice
7. Betrieblicher Infektionsschutz
 - 7.1 Infektionsschutz im Betrieb
 - 7.2 Betrieblicher Infektionsschutz durch Arbeit im Homeoffice
8. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel
9. Betriebszugehörigkeit und "betriebliches Leben"

Information

1. Bedeutung und Geltung von Telearbeit/Homeoffice

Rund 40 Prozent der Beschäftigten arbeiteten im Jahre 2019 regelmäßig außerhalb ihres Unternehmens, unabhängig von Ort oder Zeit. Knapp die Hälfte davon arbeitet häufig von zu Hause aus.

Eine aktuelle Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt die großen Vorteile von Homeoffice. Dazu gehört, dass die Beschäftigten ihre Arbeit **selbstständiger planen** können und **mehr Entscheidungsfreiheit** sowie **Mitspracherechte** haben. Gleichzeitig haben diese Beschäftigten jedoch auch **stärkere psychische Belastungen** als Menschen, die nur an ihrem Arbeitsplatz tätig sind. "Erschöpfung, Konzentrationsprobleme, Schlafstörungen. Wer viel im Homeoffice arbeitet, leidet häufiger unter solchen Problemen als andere Beschäftigte. Dennoch haben flexible Arbeitsbedingungen viele Vorteile. Wichtig ist, die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten. Für die Studie, die im aktuellen Fehlzeiten-Report 2019 erschienen ist, hat das WIdO im Frühjahr 2019 etwa 2.000 Beschäftigte zwischen 16 und 65 Jahren befragt. Viele Befragte mit Homeoffice berichten von einer höheren Arbeitszufriedenheit und den Vorteilen flexibler Arbeit. Neben einer höheren Autonomie gehört für mehr als zwei Drittel (67,3 Prozent) dazu, dass sie zu Hause mehr Arbeit bewältigen können, und drei Viertel (73,7 Prozent) schätzen daran, dass sie konzentrierter arbeiten können als am Arbeitsplatz. Darüber hinaus beschreibt fast jeder Zweite (45,8 Prozent) mit Homeoffice seinen Arbeitsaufwand außerhalb des Unternehmens als genau richtig.

(Auszug aus der Pressemitteilung zum Fehlzeiten-Report 2019 des Wissenschaftliches Instituts der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband v. 17.09.2019, Berlin)

- In Deutschland herrschte in der Vergangenheit immer noch eine starke Anwesenheitskultur. In vielen Berufen fehlen die technischen oder strukturellen Voraussetzungen für die Arbeit von zu Hause.
- Ein Drittel der Betriebe in Deutschland bietet Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten ist es die Hälfte. In den meisten Unternehmen, die Homeoffice anbieten, ist dies keine Arbeitsform für den Alltag und deshalb nur unregelmäßig möglich.
- Das Arbeiten im Homeoffice wird verstärkt für Führungskräfte und im Dienstleistungssektor angeboten.
- Die Nutzung von Homeoffice hat unter den Beschäftigten seit 2013 nicht zugenommen. Die Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit für dienstliche Anliegen hat sich dagegen erhöht.
- Räumlich und zeitlich entgrenztes Arbeiten ist vor allem in Berufen mit hoher Qualifizierung, hohem Zeitdruck und hoher Autonomie verbreitet sowie bei Frauen, die Kinder betreuen.

- Beschäftigte, die räumlich und/oder zeitlich entgrenzt arbeiten, fühlen sich mit ihrem Betrieb enger verbunden.
- Beschäftigte, die (teilweise) während der Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten, bewerten verschiedene Aspekte ihrer Arbeitsqualität wie die Zufriedenheit und die Fairness des Vorgesetzten eher positiv.
- Beschäftigte, die außerhalb ihrer Arbeitszeit - also in ihrer Freizeit - von zu Hause arbeiten, empfinden häufiger Rollenkonflikte zwischen Arbeits- und Privatleben.
- Ein Drittel der Angestellten, die nie von zu Hause arbeiten, würde dies gerne gelegentlich oder regelmäßig tun.
- Beschäftigte, die nicht von zu Hause arbeiten, das aber gerne tun würden, bewerten Aspekte ihrer Arbeitsqualität wie Zufriedenheit und Verbundenheit mit dem Betrieb eher schlechter.

(Mobiles und entgrenztes Arbeiten - Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung - Bundesministerium für Arbeit und Soziales, November 2015)

Eine besondere und aktuelle Bedeutung hat die Telearbeit bzw. die Arbeit im Homeoffice durch den Ausbruch des Coronavirus SARS-CoV-2 und der damit verbundenen Erkrankung Covid-19 im Frühjahr 2020 erhalten.

Aus betrieblichen Gründen zur Verhinderung bzw. Verlangsamung einer Ausbreitung der Corona-Pandemie im Betrieb ermöglichten daraufhin viele Unternehmen ihren Angestellten ein Arbeiten im Homeoffice - in einem weit größerem und großzügigerem Umfang als dies zu normalen Zeiten möglich gewesen wäre.

Nach einer repräsentativen Befragung der Hans-Böckler-Stiftung des DGB unter Beschäftigten arbeiteten Ende Juni 2020 rund 16 % der Befragten überwiegend oder ausschließlich zu Hause. Weitere 17 % gaben an, abwechselnd im Betrieb oder zu Hause zu arbeiten. Der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice war damit deutlich höher als vor Ausbruch der Pandemie, als nur 4 % überwiegend oder ausschließlich zu Hause arbeiteten. Noch höher als zuletzt war der Anteil allerdings mit 27 % im April 2020, also kurz nach Beginn der Corona Krise in Deutschland.

Dagegen gaben im Zeitraum des "Lockdown Light", im November 2020, nur 14 % der befragten Erwerbstätigen an, überwiegend oder ausschließlich Zuhause gearbeitet zu haben. Erst im Januar 2021 waren die Zahlen wieder annähernd auf dem Niveau vom April des Vorjahres.

(Quelle: Homepage der Hans-Böckler-Stiftung – Stand Juni 2021)

Die Erfahrungen mit der Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf die gesellschaftliche und betriebliche Sphäre beeinflussen die Rahmenbedingungen der Arbeit im Homeoffice und deren gesetzliche Regelung maßgeblich.

Ein Drittel der Beschäftigten mit Homeoffice-Möglichkeit würden auch gerne nach der Corona-Pandemie regelmäßig, d.h. zwei bis drei Tage in der Woche, von zu Hause aus arbeiten (Frodermann u.a., IAB-Kurzbericht 5/2021, Homeoffice in Zeiten von Corona - Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche, S. 9).

Nach einer Untersuchung des Ifo-Instituts könnten rd. 58 % aller Beschäftigten in Deutschland ganz oder teilweise von zu Hause aus arbeiten (Alipour/Falck/Schüller, CESifo Working Paper Nr. 8227, Germany's Capacity to Work from Home, 2020, S.6).

Andererseits möchten aber zwei Drittel der Betriebe, die ihren Beschäftigten Homeoffice ermöglichen, wieder auf das gleiche Ausmaß wie vor der Pandemie zurückkehren; dagegen planen ein Fünftel, den Umfang auszubauen (Frodermann u.a., a.a.O., S.10).

Besonders für epidemische Lagen von nationaler Tragweite wurde das Arbeitsschutzgesetz Anfang des Jahres 2021 geändert und um eine Verordnungsermächtigung ergänzt. In § 18 Abs. 3 ArbSchG wird dem Bundesarbeitsministerium (BMAS) die Befugnis gegeben, "ohne Zustimmung des Bundesrates spezielle Rechtsverordnungen (...) für einen befristeten Zeitraum zu erlassen" und damit "vorzuschreiben, welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die sonstigen verantwortlichen Personen zu treffen haben und wie sich die Beschäftigten zu verhalten haben, um ihre jeweiligen Pflichten, die sich aus diesem Gesetz ergeben, zu erfüllen."

Aufgrund § 18 Abs. 3 ArbSchG hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 22.01.2021 mit Wirkung vom 27.01.2021, zunächst befristet bis zum 15. März 2021, dann befristet bis zum 30. Juni 2021 und zuletzt befristet bis zum 10. September 2021 die **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung** (Corona-ArbSchV) erlassen.

Diese SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wurde mehrmals geändert, und zwar durch die 1. Corona-ArbSchVÄndV v. 11.03.2021, durch die 2. Corona-ArbSchVÄndV v. 14.04.2021 mit Geltung ab 20.04.2021 sowie durch die 3. Corona-ArbSchVÄndV v. 21.04.2021 mit Geltung ab 23.04.2021.

Da die Infektionszahlen in Deutschland wieder spürbar anstiegen, wurde mit dem Artikelgesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze auch § 18 Abs. 3 ArbSchG ergänzt und die Corona-Arbeitsschutzverordnung mit Wirkung ab 24.11.2021 neu gefasst und verlängert.

In dieser 3. Corona-ArbSchVÄndV wurde die Verpflichtung des Arbeitgebers in § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-ArbeitsschutzV, **Homeoffice** anzubieten, aufgehoben. Stattdessen wurde diese Verpflichtung des Arbeitgebers neu und erweitert um eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, das Angebot auf Homeoffice anzunehmen, geregelt mit Geltung ab 23.04.2021 in § 28b Nr. 7 Infektionsschutzgesetz .

Wieder neu geregelt wurde zuletzt mit Wirkung ab 24.11.2021 die Homeoffice-Pflicht in § 28b Abs. 4 IfSG , die befristet bis einschließlich 19. März 2022 galt.

Die nach dem Infektionsschutzgesetz in § 28b Abs. 4 IfSG verpflichtenden **Homeoffice-Regelungen sind mit Wirkung ab 20.03.2022 entfallen.**

Wenn die Tätigkeit im Homeoffice nicht aufgrund einer anderen Rechtsgrundlage im Betrieb eingeführt worden ist, konnten Arbeitgeber daher ab dem 20. März 2022 die Rückkehr ihrer Arbeitnehmer in den Betrieb zu verlangen.

Ab dem 1.10.2022 und befristet bis zum 7.04.2023 gilt numehr ein neues **betriebliches Hygienekonzept**, welches u.a. auch die Arbeit im Homeoffice betrifft:

Bei der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber insbesondere neben Maßnahmen im Betrieb das Angebot gegenüber Beschäftigten zu prüfen, ob diese geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung (**Homeoffice**) ausführen können, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen (§ 2 Abs. 2 Nr. 7 Corona-ArbSchV)

Siehe auch dazu unten unter 7.2 Betrieblicher Infektionsschutz durch Arbeit im Homeoffice

Ein - umfassendes - **Gesetz zur Regelung der mobilen Arbeit, der Telearbeit und der Arbeit im Homeoffice** - außerhalb der Bedingungen der Coronavirus Pandemie - ist jedoch bis heute noch nicht in Kraft getreten.

2. Begriff von Telearbeit, mobiler Arbeit und Homeoffice

Die Verwendung und Definition der Begriffe Telearbeit, mobile Arbeit und Homeoffice ist in der wissenschaftlichen Literatur und betrieblichen Praxis uneinheitlich.

Auch werden in arbeitsrechtlichen Vorschriften unterschiedliche Begriffe verwendet und definiert; sie umfassen zudem unterschiedliche Anwendungsbereiche und sind untereinander nicht kongruent, wie

- Telearbeit (§ 2 Abs. 7 ArbStättV)
- Mobiles Arbeiten (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel Nr. 2.2. - Fassung 7.05.2021)
- Mobile Arbeit mittels Informations- und Kommunikationstechnik (§ 87 Abs. 1 N. 14 BetrVG)
- Homeoffice (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel Nr. 2.2. - Fassung 7.05.2021).

Im Wesentlichen anerkannt ist die Definition der **Telearbeit** als einer Tätigkeit, die regelmäßig (aber nicht notwendig ausschließlich) außerhalb der zentralen Betriebsstätte des Auftraggebers oder des Arbeitgebers erbracht wird, wobei bei der Ausführung dieser Tätigkeit Informations- und Kommunikationstechniken

verwandt werden, die die Verbindung mit dem Betrieb des Arbeitgebers oder des Auftraggebers herstellen.

Deshalb wird hier der herkömmliche und ältere Begriff der Telearbeit als Oberbegriff verwendet.

Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat, die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen bereitgestellt und installiert ist (§ 2 Abs. 7 ArbStättV).

Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform unter Einsatz von elektronischen oder nichtelektronischen Arbeitsmitteln, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel Nr. 2.2. - Fassung 7.05.2021).

Anders und umfassender wird dagegen der Begriff „**mobile Arbeit**“ in der Begründung des Gesetzesentwurfs zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz definiert. Die neu eingefügte Nr. 14 des § 87 Abs. 1 BetrVG (gültig ab 18.06.2021) gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“.

In der Begründung der Bundesregierung zum Gesetzesentwurf heißt es:

Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin **arbeitet mobil**, wenn er oder sie die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb der Betriebsstätte von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten erbringt. Mobile Arbeit liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund deren Eigenart ortsgebunden erbringen muss (Deutscher Bundestag Drucksache 19/28899 - 19. Wahlperiode 22.04.2021, S. 23).

Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel Nr. 2.2 - Fassung 07.05.2021).

Vgl. weiter zu den unterschiedlichen Begriffen von Telearbeit, mobile Arbeit und Homeoffice und deren Definition Telearbeit - Definition und Formen

Telearbeit kann in unterschiedlichen Erscheinungsformen auftreten.

Sie kann z.B. in der Wohnung des Mitarbeiters (**heimbasierte Telearbeit**) oder auch unterwegs (**mobile Telearbeit**) erbracht werden. Bzgl. des Begriffs heimbasierte Telearbeit ist auch der Begriff des **Homeoffice** gebräuchlich im Sinne eines mit moderner Kommunikationstechnik ausgestatteten Büros im Privatbereich des Arbeitnehmers, entweder in der eigenen Wohnung oder im eigenen Wohnhaus. Auch setzen manche Arbeitgeber ihre Mitarbeiter direkt bei einem Kunden ein, wobei der Arbeitgeber häufig auch die gesamte Ausstattung, mit der sie arbeiten, zur Verfügung stellt (**On-site-Telearbeit**). Schließlich kann Telearbeit auch ausgeführt werden, indem Telearbeitsplätze in **einem Tele-Center** oder **Call-Center** gebündelt werden.

Bei Vorliegen eines Telearbeitsplatzes i.S.v. § 2 Abs. 7 ArbStättV finden die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung unmittelbar Anwendung, so z.B. die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung (§ 3 ArbStättV), die Pflicht zur Unterweisung des telearbeitenden Beschäftigten (§ 6 ArbStättV) oder zur Einhaltung der Vorgaben zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen nach Nr. 6 des Anhangs zur ArbStättV.

Telearbeitsplätze sind - gem. der gesetzlichen Definition in § 2 Abs. 7 ArbStättV " vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein

Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber **erst dann eingerichtet** (!), wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist".

Wenn ein Arbeitnehmer jedoch - nur - berechtigt ist, im **Homeoffice** zu arbeiten unter Einsatz seiner **eigenen Arbeitsmittel und seines eigenen Mobiliars**, sind die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung nicht anwendbar. Es finden aber die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes Anwendung unter Berücksichtigung der dem Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich gegebenen Einwirkungsmöglichkeiten.

Vgl. dazu näher auch unter Telearbeit - Arbeitsschutz . Unter Telearbeit im Rahmen der Arbeitsstättenverordnung fallen keine Heimarbeitsverhältnisse i.S.d. § 2 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes .

Die Arbeitsstättenverordnung sieht nur Regelungen für Telearbeitsplätze im Privatbereich der Arbeitnehmer vor; für **mobiles Arbeiten, d.h. außerhalb von Betrieb und Privatbereich** dagegen nicht. In verschiedenen Betrieben gibt es aber meist nur Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten, auch wenn wahrscheinlich regelmäßig und ein großer bzw. der größte Teil der Arbeitszeit zu Hause gearbeitet wird, wo auch ein Telearbeitsplatz möglich wäre.

Merkmal des **mobilen Arbeitens** ist die ortsungebundene Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der betrieblichen Arbeitstätte, wobei der konkrete Arbeitsort und gegebenenfalls auch die Lage der Arbeitszeit vom Arbeitnehmer frei gewählt werden kann (zeitliche und örtliche Flexibilität). Vom Grundsatz her erfolgt mobile Arbeit außerhalb von definierten und geregelten Arbeitsumgebungen.

Mobiles Arbeiten, d.h. gelegentliches Arbeiten von zuhause aus oder während der Reisetätigkeit, Abrufen von E-Mails nach Feierabend außerhalb des Unternehmens, Arbeit zuhause ohne eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz usw. unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung. Es handelt sich dabei nicht um Telearbeit im Sinne der Verordnung. Mobiles Arbeiten ist vielmehr ein Arbeitsmodell, das den Beschäftigten neben der Tätigkeit im Büro noch Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit zuhause oder unterwegs ermöglicht durch ständige Zugangsmöglichkeit über Kommunikationsmittel zum Unternehmen bzw. Betrieb (KomNet Dialog 30563, Stand 23.04.2019).

Natürlich kann mobile Arbeit auch im häuslichen Bereich erfolgen, aber eben nicht nur. Für diesen Fall kann der Arbeitgeber Arbeitsmittel anbieten, wie sie auch regelmäßig bei Telearbeitsplätzen zum Einsatz kommen. Anders als bei Telearbeitsplätzen i.S.v. § 2 Abs. 7 ArbStättV ist dies aber eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.

Hinweis:

Siehe dazu weiter und im Einzelnen: Telearbeit/Homeoffice - Definition und Formen.

3. Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten von Telearbeit/Homeoffice

Bei der Einführung von Telearbeit stellt sich oft **die Frage nach dem richtigen Rechtsverhältnis**. Telearbeit kann prinzipiell in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen erbracht werden. In aller Regel wird vorliegen ein:

- Arbeitsverhältnis
- Heimarbeitsverhältnis
- Rechtsverhältnis als arbeitnehmerähnliche Person
- Rechtsverhältnis als Selbstständiger

(Siehe auch: Arbeitnehmer , Heimarbeit - Arbeitsrecht , Telearbeit - Arbeitsvertrag und Telearbeit - sonstige Rechtsverhältnisse .)

4. Einführung und Beendigung von Telearbeit/Homeoffice

Der Arbeitgeber kann bei der Einführung von Telearbeit bzw. Arbeit im Homeoffice entweder auf seine bisherigen Mitarbeiter zurückgreifen oder auch neue Mitarbeiter einstellen. Er sollte bei seiner Entscheidung jedoch **berücksichtigen, dass erfolgreiche Telearbeit motivierte Mitarbeiter verlangt**.

Beide Parteien, der Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeber, sind bei der Einführung von alternierender Telearbeit bzw. Arbeit im Homeoffice auf die **Zustimmung der jeweils anderen Partei** angewiesen.

Ist der **Arbeitsort** im Arbeitsvertrag nicht festgelegt, bestimmt ihn der Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts (§ 106 GewO). Dieses muss er nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) ausüben und somit auch die Interessen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Eine **Ausnahme** ergibt sich aus dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig) dar. Dieses gilt nur für die Bundesverwaltung und die Unternehmen und Gerichte des Bundes, nicht für die Privatwirtschaft (vgl. § 2 BGleig). Aus § 16 Abs. 1 Satz 2 BGleig folgt ein Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung bezüglich der Einführung von Telearbeit (BVerwG, 31.01.2008 - 2 C 31/06) .

Schon aufgrund der im Grundgesetz, in Art. 13 GG festgelegten **Unverletzlichkeit der Wohnung** erstreckt sich das arbeitgeberseitige **Weisungsrecht** nicht auf die Zuweisung einer Tätigkeit im Homeoffice. Dies gilt selbst dann, wenn im Arbeitsvertrag ein entsprechendes Weisungsrecht ausdrücklich verankert ist, da eine entsprechende Arbeitsvertragsklausel im Regelfall gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB verstößt und daher unwirksam ist.

Der Arbeitgeber ist aufgrund seines arbeitsvertraglichen **Weisungsrechts** nicht berechtigt, dem Mitarbeiter einen Telearbeitsplatz - einseitig gegen dessen Willen - zuzuweisen. Nachdem ein Ingenieur sich geweigert hatte, im Homeoffice zu arbeiten, erhielt er von seiner Firma eine außerordentliche Kündigung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung. Das LAG Berlin-Brandenburg stellte fest, dass die außerordentliche Kündigung rechtsunwirksam ist, weil für sie ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB fehlt (LAG Berlin-Brandenburg, 10.10.2018 - 17 Sa 562/18).

Wenn jedoch im Arbeitsvertrag die Versetzung auf einen Telearbeitsplatz bereits vereinbart gewesen wäre, dann wäre der Arbeitnehmer auch zur Ausführung von Telearbeit aufgrund des Weisungsrechts des Arbeitgebers verpflichtet gewesen.

Bei der Einführung von Telearbeit/Arbeit im Homeoffice im bestehenden Arbeitsverhältnis handelt es sich in der Regel um eine **Versetzung oder eine Änderung des Arbeitsvertrags**, nicht allein wegen der örtlichen Veränderung der Arbeit, sondern weil sich mit der Einführung der Telearbeit bzw. der mobilen Arbeit im Homeoffice in der Regel das gesamte Bild der Tätigkeit des Mitarbeiters verändert.

Im Falle von Neueinstellungen müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich zunächst über die Art des Rechtsverhältnisses einigen, in welchem die Telearbeit/Arbeit im Homeoffice erbracht werden soll.

Dabei sind die Besonderheiten der einzelnen Rechtsformen zu berücksichtigen. Bei der Ausgestaltung der Telearbeit/Arbeit im Homeoffice bzw. der Beschäftigungsverhältnisse sollte diejenige Rechtsform gewählt werden, die beiden Seiten das gewünschte Maß an Absicherung und Selbstständigkeit bietet.

Aufgabe und Verantwortung des Mitarbeiters und dessen Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs werden bei der Einführung von Arbeit im Homeoffice grundlegend geändert:

- Es wird in der Wohnung des Mitarbeiters eine Arbeitsstätte vorgehalten.
- Diese muss den arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen entsprechen; auch wenn der Betrieb die notwendigen technischen Arbeitsmittel stellt, ist der Mitarbeiter als Wohnungsinhaber in die Sicherstellung der Arbeitsschutzvorschriften der außerbetrieblichen Arbeitsstätte eingebunden. Dies gilt für die Räumlichkeit als solche aber auch für das Mobiliar, welches der Mitarbeiter anschafft und dafür Aufwendungsersatz erhält.
- Der Mitarbeiter ist enger als bei einer betrieblichen Arbeitsstätte in die Haftung für Schäden an betrieblichen Arbeitsmitteln eingebunden, auch wenn dafür eine Versicherung abgeschlossen wird.
- Der Arbeitnehmer ist als Wohnungsinhaber verkehrssicherungspflichtig für die außerbetriebliche Arbeitsstätte.

- Er muss den Datenschutz an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte sicherstellen.

Die Nutzung der vertraglich vereinbarten außerbetrieblichen Arbeitsstätte ist etwas grundlegend anderes als die Nutzung einer betrieblichen Arbeitsstätte. Der Mitarbeiter ist völlig anders in die Aufgabenerfüllung, d.h. in den Betriebsablauf eingebunden. Die funktionale Erbringung der Arbeitsleistung ist in der außerbetrieblichen Arbeitsstätte eine völlig andere (vgl. LAG Düsseldorf, 10.09.2014 - 12 Sa 505/14).

Aufgrund des in § 106 GewO festgelegten **Weisungsrechts** kann der Arbeitgeber in der Regel auch - einseitig - den Arbeitsort bestimmen. Deshalb kann der Arbeitgeber auch eine bereits praktizierte Homeoffice Tätigkeit **beenden**, indem er den Arbeitnehmer anweist, künftig seine Arbeitsleistung - vollständig oder teilweise - außerhalb des Homeoffice, z.B. in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, zu erbringen.

Der Arbeitgeber kann dabei gem. § 106 Satz 1 GewO Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach **billigem Ermessen** näher bestimmen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, durch Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Soll ein Arbeitnehmer, der bislang entweder vollständig oder im Rahmen einer Beschäftigung in alternierender Telearbeit weit überwiegend an einem vom Arbeitgeber eingerichteten häuslichen Arbeitsplatz tätig war, **wieder teilweise oder ausschließlich an der Betriebsstätte eingesetzt** werden, liegt darin regelmäßig eine beteiligungspflichtige **Versetzung** i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG (vgl. BAG v. 20.10.2021 - 7 ABR 34/20) .

Zur Mitbestimmung des Betriebsrats vgl. Stichwort

Telearbeit - Betriebsverfassung

Das einseitige Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO) gilt auch nicht, wenn das Weisungsrecht durch eine arbeitsvertragliche Regelung, durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung **beschränkt** ist und der Arbeitnehmer danach einen befristeten oder unbefristeten, zeitlich, tage- oder wochenweise beschränkten **Anspruch auf Telearbeit** bzw. Arbeit im Homeoffice hat.

Ein Arbeitgeber, der mit seinem Arbeitnehmer eine Vereinbarung trifft, wonach der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung für eine bestimmte Dauer im Homeoffice ausüben kann, macht sich **schadensersatzpflichtig**, wenn dem Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeit im Homeoffice nicht gewährt wird. Der Schaden tritt an den jeweiligen Tagen ein, an dem der Arbeitnehmer anstatt Telearbeit von zuhause zu leisten, die Büroräume des Arbeitgebers aufsuchen muss. Ersatzfähig sind die Kosten für die Fahrten vom Heimarbeitsplatz zum Büro. Für die Berechnung des Schadensersatzanspruchs für die Fahrten zur Dienststelle nach § 287 BGB kann die Kilometerpauschale nach § 5 BRKG in Höhe von 0,30 EUR zugrunde gelegt werden (LAG Rheinland-Pfalz, 07.11.2018 - 7 Sa 46/18) .

5. Anspruch des Arbeitnehmers auf Telearbeit bzw. Arbeit im Homeoffice

Einen umfassenden **gesetzlichen und zugleich einklagbaren** Anspruch auf Telearbeit bzw. Arbeit im Homeoffice gibt es z.Zt. in Deutschland nicht.

Siehe jedoch zur - ausnahmsweisen - bis zum 19. März 2022 befristeten – Verpflichtung der Arbeitgeber, Homeoffice **anzubieten**, soweit keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen, die Ausführungen unter 7.2 Betrieblicher Infektionsschutz durch Arbeit im Homeoffice.

Ein **Anspruch** auf Telearbeit/Arbeit im Homeoffice ergibt sich in der Regel auch nicht aus einer Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers aus § 241 Abs. 2 BGB .

Der Arbeitnehmer kann aber vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser unter Berücksichtigung der wechselseitigen Interessen nach billigem Ermessen über den Wunsch nach Telearbeit/Arbeit im Homeoffice entscheidet (LAG Rheinland-Pfalz vom 18.12.2014 - 5 Sa 378/14) .

Aus der in § 241 Abs. 2 BGB normierten Rücksichtnahmepflicht und der Abwägung beiderseitiger Interessen erwächst - so das LAG Rheinland-Pfalz in diesem Urteil - auch unter Berücksichtigung des grundrechtlichen

Schutzes von Ehe und Familie bzw. Pflege und Erziehung der Kinder (Art. 6 Abs. 1 , Abs. 2 GG) aber kein Anspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf einen Halbtagsarbeitsplatz an einem anderen Standort oder in einem Homeoffice.

Der von der Arbeitnehmerin geltend gemachte Anspruch auf Ausübung des Versetzungsrechts, der letztlich in eine Versetzungspflicht an einen anderen Standort, hilfsweise in ein Homeoffice, münden sollte, ergibt sich - so das LAG Rheinland-Pfalz - auch nicht unmittelbar aus § 106 GewO . Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Aus der gewählten Formulierung "kann" ergibt sich, dass es sich hierbei um ein Gestaltungsrecht des Arbeitgebers handelt. Wenn der Arbeitgeber sein Gestaltungsrecht ausübt, hat er bei der Ermessensentscheidung die Grundsätze der Billigkeit zu beachten. Aus § 106 GewO lässt sich unmittelbar keine Pflicht des Arbeitgebers zur Ausübung des Direktionsrechts in gewünschter Weise herleiten. Die Konkretisierung der Arbeitspflicht ist nach § 106 Satz 1 GewO Sache des Arbeitgebers.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann es aber die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB gebieten, dass der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht Gebrauch macht und die vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens anderweitig derart konkretisiert, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wieder möglich wird, wenn er aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr in der Lage ist, die vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO näher bestimmte Leistung zu erbringen (BAG, 19.05.2010 - 5 AZR 162/09).

Nach diesen Grundsätzen ist der Arbeitgeber aufgrund seiner Rücksichtnahmepflicht aber nur gehalten, den Antrag des Arbeitnehmers auf eine Änderung der vertraglichen Beziehungen zu prüfen und darüber unter Berücksichtigung der wechselseitigen Interessen nach billigem Ermessen zu befinden.

in Zeiten der Corona-Pandemie könnte sich im Einzelfall und ausnahmsweise außerhalb der Verpflichtung des Arbeitgebers aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung - ein Anspruch eines Arbeitnehmers ergeben, wenn es ihm aufgrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung bzw. Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe und einer konkret an seinem Arbeitsplatz bestehenden Gefährdung für seine Gesundheit und sein Leben, es nicht möglich oder unzumutbar ist, seine Arbeitsleistung an seinem bisherigen Arbeitsplatz zu erbringen. Dies zudem unter der Voraussetzung, dass übliche Schutz- und Hygienemaßnahmen nicht ausreichen und eine zumutbare - befristete - Versetzung innerhalb des Betriebs nicht möglich ist.

Ausnahmsweise kann sich ein **Rechtsanspruch** des einzelnen Arbeitnehmers ergeben aus einer Vereinbarung in seinem **Arbeitsvertrag**, aus Regelungen in einer **Betriebsvereinbarung** (in der Privatwirtschaft), einer **Dienstvereinbarung** (im öffentlichen Dienst) oder einem **Tarifvertrag**.

6. Arbeitsgestaltung im Homeoffice

Umfangreiche Tipps zur sicheren und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation im Homeoffice sind auf den Sonderseiten der Initiative Neue Qualität der Arbeit eingestellt:

www.inqua.de

Weitere Hinweise finden sich in der Informationsschrift der DGUV: DGUV Information 215-410: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze:

<https://publikationen.dguv.de>

7. Betrieblicher Infektionsschutz

7.1 Infektionsschutz im Betrieb

Rechtsslage ab 1. Oktober 2022 bis 7. April 2023:

Es gilt ab 1.10.2022 und befristet bis zum 7.04.2023 gem. § 2 Abs. 1 und 2 Corona-ArbSchV folgendes **betriebliche Hygienekonzept**:

Auf der Grundlage einer **Gefährdungsbeurteilung** (§ 5 und 6 ArbSchG) hat der Arbeitgeber in einem betrieblichen Hygienekonzept die erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Das betriebliche Hygienekonzept ist auch in den Pausenbereichen und während der Pausenzeiten umzusetzen.

Bei der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber insbesondere die folgenden **Maßnahmen** zu prüfen:

1. die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 Metern zwischen zwei Personen,
2. die Sicherstellung der Handhygiene,
3. die Einhaltung der Husten- und Niesetikette,
4. das infektionsschutzgerechte Lüften von Innenräumen,
5. die Verminderung von betriebsbedingten Personenkontakten,
6. das Angebot gegenüber Beschäftigten, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszu- führen (**Homeoffice**), wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen,
7. das Angebot an Beschäftigte, die nicht ausschließlich von zuhause arbeiten, zur Min- derung des betrieblichen SARS-CoV-2-Infektionsrisikos sich regelmäßig kostenfrei durch In-vitro-Diagnostika zu testen.

Außerdem hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen seinen Beschäftigten medizinische **Gesichtsmasken** (Mund-Nase-Schutz) oder die in einer Anlage bezeichneten Atemschutzmasken bereitstellen. Diese Masken sind von den Beschäftigten zu tragen. Dies gilt **nicht** bei einer Arbeit im **Homeoffice** (§ 2 Abs. 3 Corona-ArbSchV).

Weiterhin hat der Arbeitgeber den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 **impfen** zu lassen und diese über diese Möglichkeit aufzuklären (§ 3 Corona-ArbSchV).

Rechtsslage ab 20. März bis 30. September 2022:

Die Geltungsdauer der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 25.Juni 2021 (BAnz AT 28.06.2021 V1) endete mit Ablauf des 19. März 2022.

Als Basisschutzmaßnahmen sollten ab 20.03.2022 die Festlegung und Umsetzung der weiterhin noch erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz im Hygienekonzept der Betriebe beibehalten werden. Hierzu konnten neben Maßnahmen zur Umsetzung gemäß der AHA+L-Regel auch die Verminderung betrieblicher Personenkontakte, zum Beispiel durch Reduzierung der gleichzeitigen Nutzung von Räumen oder durch das Angebot von Homeoffice, gehören.

Außerdem hatten die Arbeitgeber zu prüfen, ob allen in Präsenz Beschäftigten wöchentlich ein Testangebot zu unterbreiten ist. Auch bestand weiterhin die Verpflichtung der Arbeitgeber, Beiträge zur Erhöhung der Impfquote zu leisten und Beschäftigte bei der Wahrnehmung von Impfangeboten zu unterstützen.

Rechtsslage ab 24.11.2021 bis zum 19.03.2022:

Danach galten mit Wirkung ab 24.11.2021 die bisherigen grundlegenden Regeln zum betrieblichen Infektionsschutz - befristet - bis einschließlich 19. März 2022 unverändert fort.

Neu hinzugekommen waren mit Wirkung ab 24.11.2021 Regelungen des betrieblichen Infektionsschutzes in § 28b IfSG , die ebenfalls befristet bis einschließlich 19. März 2022 galten.

7.2 Betrieblicher Infektionsschutz durch Arbeit im Homeoffice

Rechtsslage ab 1. Oktober 2022 bis 7. April 2023:

Es gilt ab 1.10.2022 und befristet bis zum 7.04.2023 gem. § 2 Abs. 1 und 2 Corona-ArbSchV folgendes **betriebliche Hygienekonzept**, welches u.a. auch die Arbeit im Homeoffice betrifft:

Auf der Grundlage einer **Gefährdungsbeurteilung** (§ 5 und 6 ArbSchG) hat der Arbeitgeber in einem betrieblichen Hygienekonzept die erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen.

Bei der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber insbesondere neben **Maßnahmen** im Betrieb das Angebot gegenüber Beschäftigten zu prüfen, ob diese geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung (**Homeoffice**) ausführen können, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen (§ 2 Abs. 2 Nr. 7 Corona-ArbSchV).

Hinweis:

Es besteht also nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 26. September 2022 **keine Pflicht** des Arbeitgebers mehr – anders als noch nach der Corona-Arbeitsschutzverordnung v. 21.01.2021 – den Beschäftigten ein Homeoffice-Angebot zu machen, sondern nur die Verpflichtung des Arbeitgebers bei der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung **das Angebot** gegenüber den Beschäftigten **zu prüfen**, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen (Homeoffice-Angebot), wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Rechtslage ab 20.März 2022 bis zum 30.09.2022:

Die nach dem Infektionsschutzgesetz in § 28b Abs. 4 IfSG verpflichtenden **Homeoffice-Regelungen waren mit Wirkung ab 20.03.2022 entfallen**. Der entsprechende Absatz 4 in § 28b IfSG , der die Homeofficepflicht regelte, war ersatzlos entfallen (§ 28b IfSG n.F. in der am 20.03.2022 geltenden Fassung durch Artikel 1 G. v. 18.03.2022 BGBl. I S. 466).

Wenn die Tätigkeit im Homeoffice nicht aufgrund einer anderen Rechtsgrundlage im Betrieb eingeführt worden ist, konnten Arbeitgeber daher ab dem 20. März 2022 die Rückkehr ihrer Arbeitnehmer in den Betrieb zu verlangen.

Arbeitgeber konnten aber auch weiterhin im Einvernehmen mit den Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice anbieten, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstanden und diese im Interesse des betrieblichen Infektionsschutzes lag (zum Beispiel bei Tätigkeit in Großraumbüros).

Rechtslage ab 24.11.2021 bis 19. März 2022:

Mit Wirkung ab 24.11.2021 galten Regelungen zur Homeoffice-Pflicht, geregelt in § 28b Abs. 4 IfSG und befristet bis einschließlich 19. März 2022.

Danach hatte der **Arbeitgeber** den Beschäftigten im Fall von **Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten** anzubieten, diese Tätigkeiten **in deren Wohnung** (Homeoffice) auszuführen, wenn keine **zwingenden betriebsbedingten Gründe** entgegenstanden. Die **Beschäftigten** hatten dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits **keine Gründe** entgegenstanden.

8. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisierte für den gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz festgestellten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite sowie für einen befristeten Zeitraum nach Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (Epidemie) die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2 unter Berücksichtigung des Impf-, Sero- und Teststatus der Beschäftigten. Diese Regel galt bis zum Außerkrafttreten der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthielt Konkretisierungen der Anforderungen der Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Bei Einhaltung dieser Konkretisierungen konnte der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen erfüllt waren.

Mit Außerkrafttreten der alten Fassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung am 25.05.2022 endete auch die Anwendung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Dennoch ist weiterhin mit regionalen und betrieblichen Infektionsausbrüchen zu rechnen, die erneut Maßnahmen zur Verhinderung und Eingrenzung betrieblicher Infektions-Ausbrüche erforderlich machen können.

Die nötigen Maßnahmen sind auf Basis einer Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung auszuwählen. Hilfestellung bieten in diesem Fall die BAuA Handlungsempfehlungen SARS-CoV-2.

Die neue SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel befindet sich noch in Bearbeitung und soll umgehend nach Fertigstellung auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Verfügung gestellt werden (Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – baua.)

9. Betriebszugehörigkeit und "betriebliches Leben"

Bezüglich der Frage nach der Betriebszugehörigkeit gibt es **keine Unterschiede zwischen einem Telearbeitnehmer bzw. Arbeitnehmer im Homeoffice und "normalen" Arbeitnehmern**. Der Telearbeitsplatz gilt als Bestandteil des Betriebes und die Telearbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmer im Homeoffice haben die gleichen Rechte und Pflichten, wie alle anderen Arbeitnehmer.