

■ **lohn-ag.de** AG · Flugstraße 15 · 76532 Baden-Baden

Veröffentlicht am 28.08.2019

Haben Sie schon vom Home-Office Gesetz gehört?

Mobiles Arbeiten, Home-Office, Telearbeit – Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten und flexiblem Arbeitsort nimmt auch in Deutschland weiter zu. Die fortschreitende Digitalisierung hilft dabei, immer mehr Arbeitsplätze flexibler zu gestalten. Laut einer Studie des [Instituts zur Zukunft der Arbeit](#) (IZA) aus 2018 nutzen bereits 38 % der Beschäftigten die Möglichkeit, teilweise oder ganz von zuhause aus zu arbeiten. Einer Umfrage der [BITKOM](#) aus 2008 zufolge, nutzten damals nur ca. 1% der Beschäftigten ein Home-Office ganz bis teilweise. Im [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#) gibt es laut Presseberichten Pläne für ein Gesetz, das Arbeitnehmern ein Recht auf Home-Office einräumt. Bislang gibt es diesen Anspruch für Arbeitnehmer nicht. Noch nicht. Schauen wir zu unseren Nachbarn in die Niederlande, so gibt es dort bereits seit Juli 2015 einen Rechtsanspruch auf Home-Office. Dies könnte bald auch in Deutschland der Fall sein. Im Bundesarbeitsministerium gibt es Pläne noch in diesem Jahr ein Gesetz zu beschließen, das Arbeitnehmern das Recht auf Home-Office (in der Amtssprache Telearbeitsplatz) einräumt.

WORAUF SOLLTEN SIE ACHTEN, WENN IHR MITARBEITER IM HOME-OFFICE ARBEITEN WILL?

Unabhängig vom Arbeitsplatz sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, die einschlägigen Rechtsvorschriften zu beachten, also die Einhaltung der Arbeitszeit, des Datenschutzes und des Arbeitsschutzes sicher zu stellen.

Weisen Sie auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes im Home-Office hinsichtlich der Höchstarbeitszeit, der Einhaltung von Ruhepausen und Ruhezeiten sowie dem Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot hin. Setzen Sie hierzu am besten eine Arbeitszeiterfassung ein, um Ihren Nachweispflichten gerecht zu werden und Ihrer Fürsorgepflicht Genüge zu tun. Sollten Sie einen mobilen Arbeitsplatz regeln wollen, so denken Sie zusätzlich daran, die Erreichbarkeit zu regeln und Zeiten fest zu definieren, in denen der Mitarbeiter erreichbar sein muss. Im Gegensatz zum Home-Office, gibt es bei der mobilen Arbeit keine Beschränkung WO die Arbeit geleistet wird. Demzufolge gilt die Arbeitsstättenverordnung bei der mobilen Arbeit nicht.

■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15
76532 Baden-Baden
Telefon: 07221 39399-0
Fax: 07221 39399-34

■ Niederlassung Frankfurt

Kölnener Straße 10
65760 Eschborn
Telefon: 06196 80196-0
Fax: 06196 80196-34

■ Niederlassung Berlin

Ruschestraße 70
10365 Berlin
Telefon: 030 9927799-00
Fax: 030 9927799-27

■ Niederlassung Sömmerda

Stadtring 16
99610 Sömmerda
Telefon: 03634 37210-70
Fax: 03634 37210-99

■ Niederlassung Düsseldorf

Kreuzweg 64
47809 Krefeld
Telefon: 02151 60432-0
Fax: 02151 60432-77

■ Internet

info@lohn-ag.de
www.lohn-ag.de



Ein ebenso bedeutendes Thema, auch hinsichtlich der DSGVO und dem Schutz von personenbezogenen Daten, ist der Datenschutz im Home-Office. An die Datensicherheit und an die IT-Infrastruktur bestehen daher hohe Anforderungen. Sie müssen gewährleisten, dass die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen im Home-Office von Ihrem Arbeitnehmer permanent eingehalten werden. Regeln Sie, dass nur Ihr Mitarbeiter allein Zugang zu PC und Mobiltelefon hat. Der Zugang darf weder Dritten noch einem Familienangehörigen ermöglicht werden. Mithilfe einer VPN-Verbindung können Sie die Datensicherheit bei der Übertragung sicherstellen. Zur sicheren Speicherung der Daten empfiehlt es sich, diese ausschließlich auf einem Server im Betrieb zu speichern und eine Speicherung auf dem lokalen PC zu untersagen.

Um Ihren Pflichten beim Arbeitsschutz auch im Home-Office nachzukommen, empfiehlt es sich, eine Ortsbegehung zu Beginn der Home-Office-Zusammenarbeit durchzuführen. Ist dies nicht möglich, so sollten Sie eine genaue Befragung der Umstände sowie eine entsprechende Unterweisung des Mitarbeiters auch hinsichtlich der Vorgaben der Betriebssicherheitsverordnung für Arbeitsmittel vornehmen. So ermitteln Sie, welche Arbeitsschutzmaßnahmen nötig sind und können die verpflichtende Gefährdungsbeurteilung durchführen. Auch die arbeitsmedizinische Vorsorge ist unabhängig vom Home-Office grundsätzlich einzuhalten. Protokollieren Sie das Gespräch oder die Begehung und die entsprechenden Maßnahmen, die besprochen wurden, um nachweisen zu können, dass Sie Ihrer Pflicht auch nachgekommen sind.

Am besten Sie fassen diese Punkte in einer Home-Office-Regelung für Ihren Betrieb zusammen. Die Arbeitsstättenverordnung schließt das Home-Office zwar ein und ist somit auch hier gültig, reicht aber alleine nicht aus. Schließen Sie in die Regelung auch ein, in welchem zeitlichen Umfang Ihre Mitarbeiter im Home-Office erreichbar sein müssen und übertragen Sie die Dokumentationspflicht der Arbeitszeit auf den Mitarbeiter. Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, ein Zugangsrecht für Sie als Arbeitgeber aufzunehmen und private Arbeitsmittel zu verbieten. Schließen Sie die betriebliche Regelung für den Home-Office-Arbeitsplatz explizit als Teil des Arbeitsvertrages mit ein.

Noch ein abschließender Hinweis für alle die Arbeitgeber, die einen Betriebsrat haben. Beachten Sie hier das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einführung von Home-Office-Arbeitsplätzen. Dies erstreckt sich im Wesentlichen auf den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie auf eine etwaige Erfassung von Leistungs- und Verhaltensdaten.

WIE KÖNNEN WIR SIE BEI DER UMSETZUNG VON HOME-OFFICE ARBEITSPLÄTZEN

UNTERSTÜTZEN?

Unser Kommunikationstool zeit-lohn.net stellt viele Funktionen bereit, die Ihnen bei der mobilen Verwaltung Ihrer Mitarbeiter helfen. So können Sie Ihre Mitarbeiter im Home-Office über unsere Web-Zeiterfassung die Arbeitszeit und die Pausen erfassen lassen, einfach und Bequem am Home-Office PC. Machen Sie es sich bequem mit den vielen nützlichen Tools, die Ihnen zeit-lohn.net zur Verfügung stellt, um Ihre Mitarbeiter effizient zu verwalten.

Gerne beraten wir Sie persönlich und zeigen Ihnen eine umfangliche Lösungsmöglichkeit auf.

zeit-lohn.net – Schnell, Effizient, Rechtssicher. Unser Ziel ist es, Sie noch erfolgreicher zu machen.

Unser Motto ist „Innovationen nutzbar machen“, unser Anspruch „Wir leben Lohnbuchhaltung“.

Haben Sie Fragen oder wollen mehr über unsere innovativen Lösungen wissen? Gerne helfen wir Ihnen weiter.

Hinweis: Die vorgenannten Ausführungen stellen keine Rechtsberatung dar. Sie basieren auf meiner langjährigen Erfahrung und wurden sorgfältig recherchiert. Die von mir dargestellten Sachverhalte sind grundsätzlicher Natur. Ich empfehle Ihnen im Einzelfall eine individuelle Rechtsberatung. Gerne ist Ihnen hierbei die lohn-ag.de Rechtsanwalts-gesellschaft mbH behilflich.