



*EINE REISE IN DIE ARBEITSWELT 4.0 - WIE WIR NACH DEM CORONA-TESTFLUG LANGFRISTIG
IN DIE WELT DES FLEXIBLEN, DIGITALEN ARBEITENS REISEN KÖNNEN*

Home Office: Recht & Realität

29. April 2020

TaylorWessing

Private and Confidential

bitkom

DRV DIE REISEWIRTSCHAFT
Alle Ziele. Eine Stimme.

Dr. Anne Förster, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht
Mareike Gehrmann, Rechtsanwältin und Fachanwältin für IT-Recht

Einleitung: Mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona

§ 2 VIII 2 ArbStättV: Definition „Telearbeitsplätze“, (Home Office nur umgangssprachlich)

- ▶ Vom AG fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze
- ▶ Im Privatbereich des Arbeitnehmers
- ▶ Für die der AG eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat

Mobiles Arbeiten (keine Legaldefinition vorhanden) ist jede mobile Tätigkeit, die nicht an einem fest eingerichteten (Tele)Arbeitsplatz erfolgt und kann von „überall“ erfolgen.

Die Realität und der rechtliche Anspruch fallen bisweilen auseinander:

- ▶ In Zeiten der Corona-Krise ist die Telearbeit schwer umzusetzen. Stattdessen herrscht oftmals mobiles Arbeiten im häuslichen Bereich vor. Dies ist jedoch vom Gesetzgeber nicht als Dauerlösung vorgesehen.
- ▶ „Not kennt kein Gebot“? → Geschäftsführung ist verpflichtet, im Rahmen von Notfallplänen funktionsfähige Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.



Home Office/Mobiles Arbeiten – Rechtliche Grundlagen

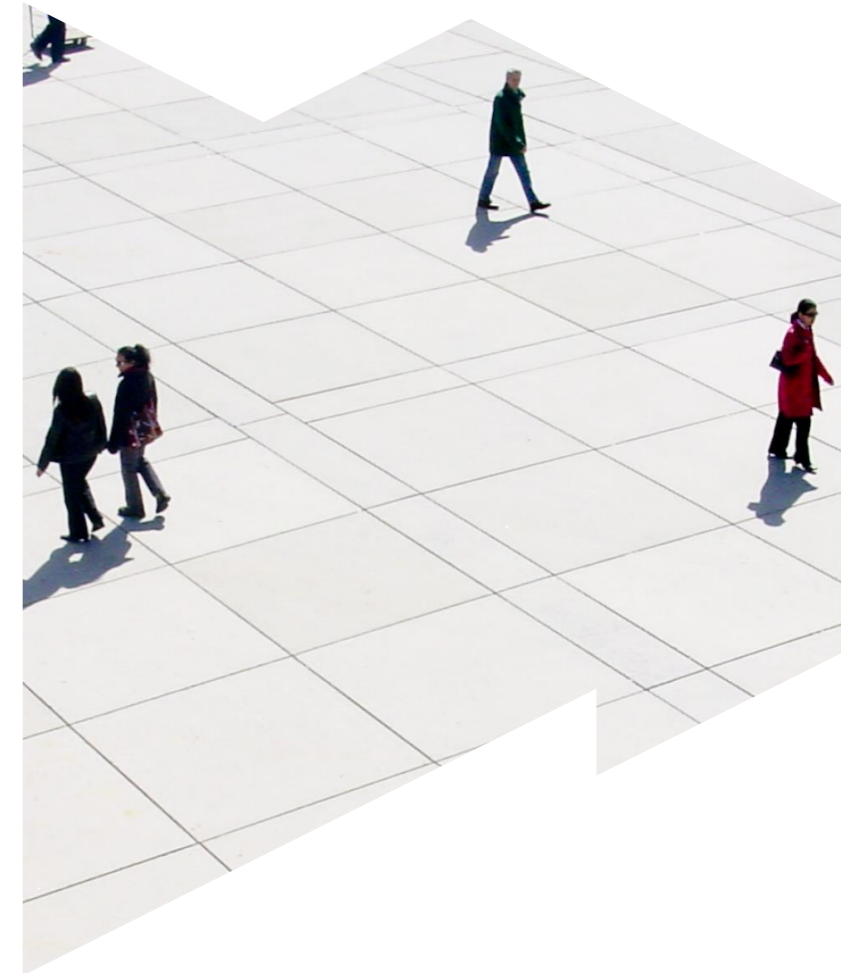
(Noch) Kein Anspruch auf Home-Office – anders als in anderen Rechtsordnungen

Anordnung von Home-Office („Telearbeitsplatz“) durch den Arbeitgeber möglich?

- ▶ Der Arbeitgeber kann Home Office nicht einseitig anordnen – Zustimmung des Mitarbeiters, einvernehmliche Vereinbarung oder kollektivrechtliche Vereinbarung (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) erforderlich

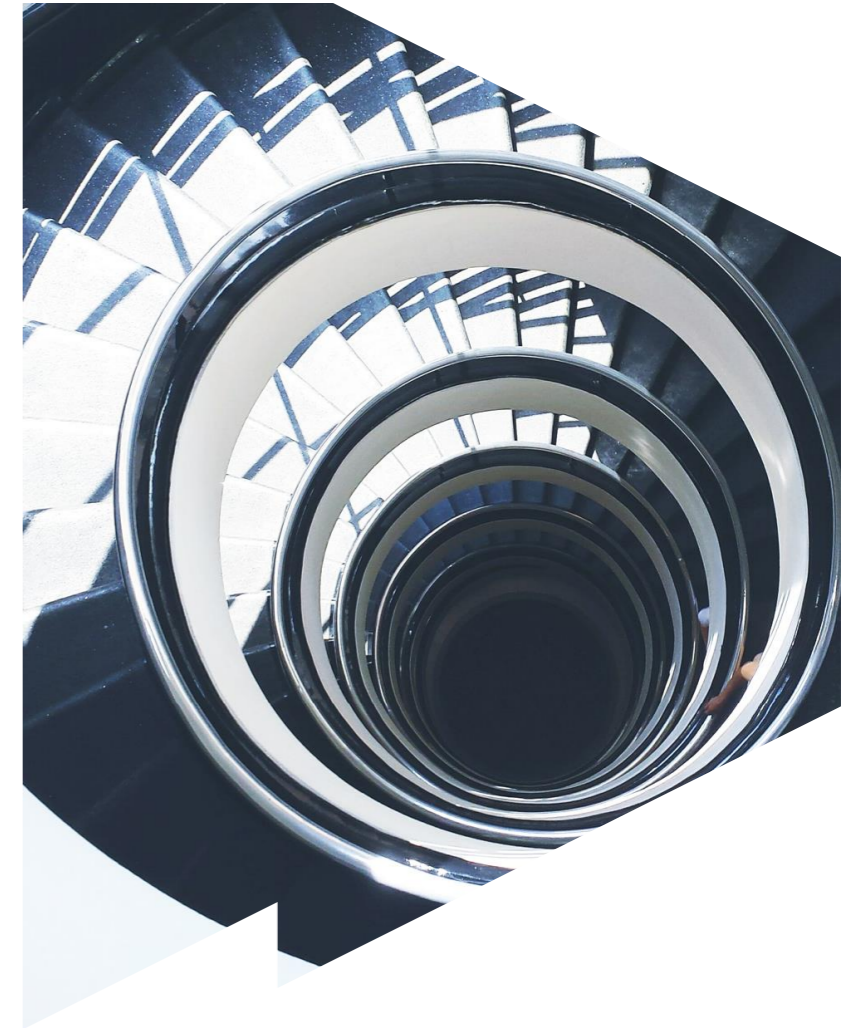
Anordnung von Mobilem Arbeiten durch den Arbeitgeber möglich?

- ▶ Bestimmung des Arbeitsortes obliegt – vorbehaltlich anderweitiger individual- oder kollektivvertraglicher Vereinbarungen – gem § 106 GewO grds dem AG. Inwieweit die Anordnung des AG zu mobilem Arbeiten von dem Direktionsrecht erfasst ist, ist durch die Rspr bislang nicht geklärt.
- ▶ Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind jeweils zu beachten



Arbeitszeitregelungen enden nicht am Betriebstor

- ▶ ArbzG gilt – jedenfalls wenn die Mitarbeiter in Deutschland tätig werden – auch im Home- bzw. Mobile-Office
- ▶ Insbesondere gilt daher:
 - > Arbeitszeit, also die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen, darf die 8, ausnahmsweise 10 Stunden nicht überschreiten
 - > 11-stündige Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist einzuhalten
 - > **Ⓟ Einhaltung Ruhezeit**
aber: Arbeitgeber sind für die Einhaltung der Bestimmungen verantwortlich. Verstöße können empfindliche Geldbußen zur Folge haben.
 - > **Ⓟ Vertrauensarbeitszeit**
EuGH hat mit Urteil vom 14. Mai 2019 entschieden, dass die Arbeitszeiten (nicht nur die Überstunden!) mittels eines „objektiven, verlässlichen und zugänglichem System“ erfasst werden müssen.



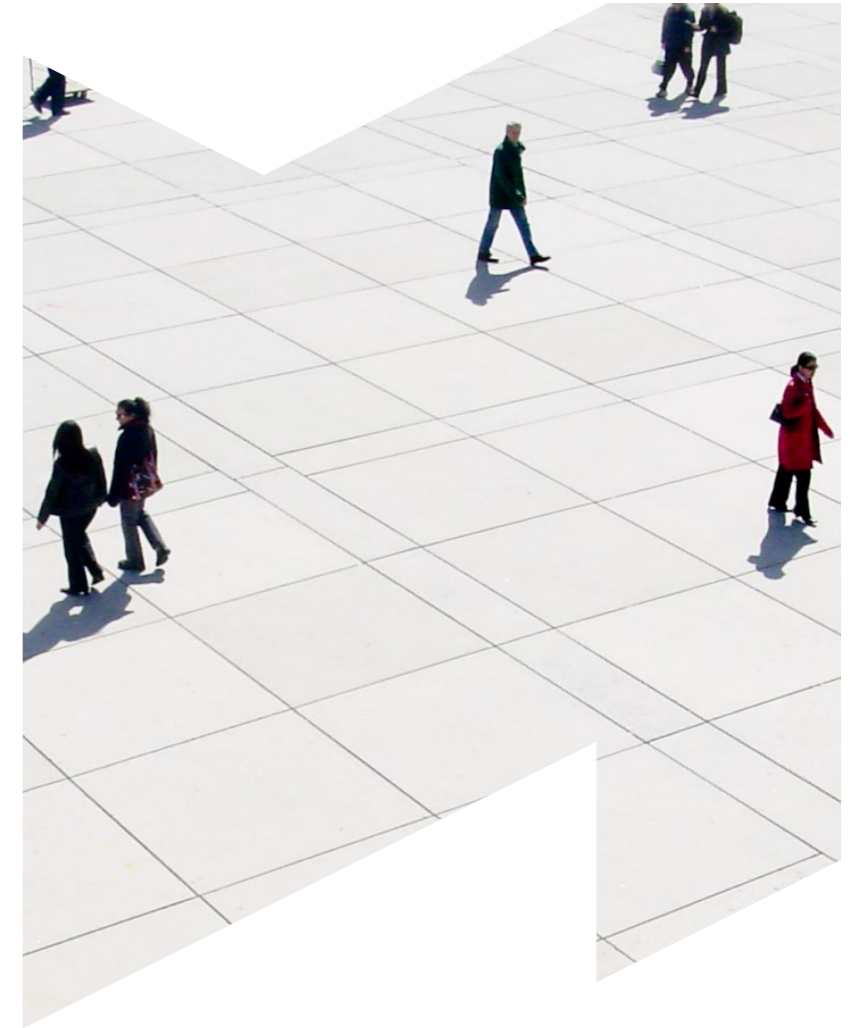
Arbeitsschutz

Europäische Kommission (C/2017/2601 zu I A): Flexibilitätsbedürfnis darf nicht zu Lasten der Gesundheit und Sicherheit gehen.

Folgen bei Missachtung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften

Arbeitsschutzrechtliche Schwerpunkt-Themen mit Blick auf Home Office

- ▶ Gefährdungsbeurteilung – mobiles Arbeiten vs. Telearbeit (Arbeitsstättenverordnung); Fragenkatalog als praktisches Beispiel?
- ▶ Unterweisung
- ▶ Arbeitszeit-Compliance – Berücksichtigung auch in der Gefährdungsbeurteilung
- ▶ Psychische Belastung bei “Vereinbarkeit” Familie und Home Office
- ▶ Pflichtendelegation
- ▶ Kosten des Arbeitsschutzes
- ▶ Mitbestimmungsrecht



Home-Office – Umsetzungserwägungen

1

Ist Home-Office operativ sinnvoll?

Wo kann überall mit einer Home-Office-Lösung (teilweise) gearbeitet werden? Sind die Prozesse im Unternehmen auf Home-Office-Lösungen umstellbar (z.B. Kommunikationswege)? Gibt es eine Unternehmenskultur, die Home-Office zulässt?

2

Ist Home-Office durchführbar?

Ist die praktische Umsetzung gewährleistet? Beispiele: Ausstattung der Mitarbeiter mit IT-Equipment (Laptop, Handy); Zugriff auf Betriebssysteme des Unternehmens gewährleistet? Erreichbarkeit der Mitarbeiter ohne dienstliches IT-Equipment (private E-Mail-Adressen und Handynummern bekannt?); Sicherstellung der externen Erreichbarkeit für Kunden, Vertragspartner etc.

3

Sind rechtliche Grundlagen geschaffen?

Genauere Abstimmung mit Legal notwendig! Gibt es Betriebsvereinbarungen oder Home-Office-Vereinbarungen? Ist der Geheimnisschutz gewährleistet? Wie sieht es mit Arbeitsschutz, vor allem Unterweisungen aus?

Home-Office muss stets auf den Betrieb angepasst werden. Um Management-Haftung zu vermeiden, sollten die Rechtsgrundlagen stets geprüft werden.

Datenschutz

Grundsatz

- ▶ Arbeitgeber ist für die Sicherstellung der technischen und organisatorischen Maßnahmen verantwortlich (Art. 32 DSGVO)
- ▶ Klare Vorgaben für Arbeitnehmer / Sensibilisierung der Arbeitnehmer (Pflicht des Arbeitnehmer zur Sorgfalt); ggf. Datenschutzhinweise (Art. 13 DSGVO)
- ▶ Folgen bei Nichteinhaltung: Datenschutzverletzungen, ggf. auch andere Gesetzesverstöße

Erste Stellungnahmen von Datenschutz- und Sicherbehörden

- ▶ [Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit](#)
- ▶ [Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz](#)
 - > u.a. Home Office durch AVV oder andere Verträge (mit Kunden) ausgeschlossen?
- ▶ [Bayerische Landesbeauftragte für den Datenschutz](#) (öffentlicher Sektor / gültig bis 11.05.20)
 - > Ausnahmeweise Nutzung von Privatgeräten unter engen Voraussetzungen
- ▶ [Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik \(BSI\)](#)
- ▶ [European Union Agency for Cybersecurity \(ENISA\)](#)



Datenschutz

Nutzung von Geräten des Arbeitgebers (Corporate Owned Devices)

- ▶ Zutritts- und Zugriffsschutz: Papierdokumente in verschließbaren Behältern (auf Minimum reduzieren), Papier, Laptop und Speichermedien wegschließen oder abschließbarer Raum
- ▶ IT-Systeme: Härtung der IT-Systeme, Einspielen aktueller Software-Patches und aktueller Antivirenschutz sowie der Einsatz einer Firewall, Bildschirmschoner mit Passwortschutz, Verschlüsselung von tragbaren IT-Systemen und Datenträgern, Support durch IT
- ▶ Nutzung von Bildschirmfolien, min. nicht einsehbarer Bildschirm,
- ▶ Sicherer Remote-Zugriff auf das Netz der Institution (z.B. VPN), sichere Internetverbindung (verschlüsseltes WLAN oder Kabel)
- ▶ Datensicherung (Risiko der Beschädigung des Geräts: bestenfalls keine lokale Speicherung, Speicherung im System des AG)
- ▶ Kein Anschluss privater Geräte (z.B. Drucker, Bildschirme, USB-Sticks)
- ▶ Verlust / Offenlegung / sonstige Verstöße sofort melden! (z.B. wegen Art. 33 / 34 DSGVO)
- ▶ Entsorgung von vertraulichen Informationen (Datenschutz, Wirtschaftsspionage, etc.) nicht über den privaten Müll
- ▶ Exkurs: ACHTUNG PHISING-E-Mails (Ausnutzung der aktuellen Lage!)
- ▶ Exkurs: Private Nutzung von Corporate Owned Devices

Datenschutz

Nutzung von privaten Geräten (Bring your own Device)

- ▶ Soweit möglich, untersagen!
- ▶ Falls unumgänglich, sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:
 - > Bestenfalls nur zum Zugriff auf Unternehmensserver, Arbeiten in der Cloud!
 - > Arbeitgeber hat technische Voraussetzungen für die Verwendung privater Geräte zu schaffen: Trennung privater und dienstlicher Daten (z.B. Container-Lösung), Installation und Implementierung von IT-Sicherheitssystemen (z.B. Verschlüsselung, Firewall, Antivirenschutz, Passwortschutz), nur datensparsames Arbeiten
 - > Sicherer Remote-Zugriff auf den Unternehmensserver (z.B. VPN), sichere Internetverbindung (verschlüsseltes WLAN oder Kabel)
 - > Unwiederbringliche Löschung von Daten (inkl. Löschung von Nummern bei automatischer Speicherung im Telefon)
- ▶ Zudem: Kein Weiterleiten beruflicher E-Mails auf einen privaten E-Mail-Account
- ▶ Zudem: Nutzung von Software auf privaten Geräten?
 - > Lizenzbestimmungen untersagen regelmäßig den gewerblichen Gebrauch.



Datenschutz

Online-Kommunikation (Video- oder Telefonkonferenzsysteme)

- ▶ Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationssicherheit
 - > [Checkliste](#) für die Durchführung von Videokonferenzen während der Kontaktbeschränkungen: (i) Vorprüfung (Telko, eigener Dienst, Anbieter in EU/EWR) und (ii) Prüfung der Vertrauenswürdigkeit und ausreichenden Datensicherheit, Garantie der verschlüsselten Datenübertragung, Abschluss AVV (ggf. EU-Standardvertragsklauseln), keine Verarbeitung von Beschäftigtendaten zu eigenen Zwecken
- ▶ Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit ([Link](#))
 - > [...] **Bei der Auswahl [...] sollte aus technischer Sicht darauf geachtet werden, dass der Anbieter weder Metadaten (wer hat wann mit wem kommuniziert) noch die Inhaltsdaten der Kommunikation für eigene Zwecke auswertet oder an Dritte weitergibt.** [...] am besten sicherstellen, wenn sie oder ihr Dienstleister [...] eine entsprechende Softwarelösung „On-Premises“ – also im eigenen Rechenzentrum – bereitstellen oder aufbauen. [...]
- ▶ Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz
 - > [...] Soweit auf einen Dienst von US-Anbietern zurückgegriffen werden soll, [...] nur solche Anbieter [...], die dem EU-US-Privacy-Shield-Abkommen beigetreten sind (vgl. <https://www.privacyshield.gov/list>). [...]



Unser Service für Sie

CORONA

Unsere Antworten auf aktuelle rechtliche Herausforderungen

Coronavirus // Antworten zu rechtlichen Implikationen

Das Coronavirus (2019-nCoV) stellt neben Medizin und Politik auch die Wirtschaft vor neue Herausforderungen. Bei Taylor Wessing beschäftigen wir uns intensiv mit den rechtlichen Implikationen der Pandemie.

Auf der Seite [Coronavirus // Antworten zu rechtlichen Implikationen](#) möchten wir Sie zu den rechtlichen Implikationen für Ihren Geschäftsbetrieb auf dem Laufenden halten, um die in dieser Situation notwendigen Schritte nicht zu versäumen und künftige Streitigkeiten soweit wie möglich zu vermeiden.

Pulse - Das Coronavirus Update von Taylor Wessing

Bleiben Sie auf dem Laufenden mit unserem wöchentlichen Newsletter **Pulse – das Coronavirus Update**. [Klicken Sie bitte hier für die Anmeldung.](#)

Corona Task Force

Bei individuellen Fragen zur Thematik steht Ihnen unsere Corona Task Force unter corona.task@taylorwessing.com und +49 211 8387 216 jederzeit zur Verfügung.



Plugin

Die Wirtschaft digitalisiert sich in rasender Geschwindigkeit. Unter dem Begriff ‚Digitale Transformation‘ setzt sich jede Branche mit den neuen, technischen Möglichkeiten auseinander. Es entstehen Produkte, Dienstleistungen und Prozesse, die bislang denkbar, aber so nicht umsetzbar waren. Passen unsere aktuellen, rechtlichen Grundlagen dazu und gewährleisten einen verbindlichen Rahmen – oder überholt die Digitalisierung gerade das Recht? Auf unserer Plattform [Plugin](#) schreiben unsere Experten monatlich aus erster Hand über das Recht der digitalen Zukunft.



Podcast – Law aufs Ohr

Der Taylor Wessing-Podcast [LAW AUFS OHR](#) informiert über Zukunftstechnologien aus Sicht von Anwälten, die sich täglich mit dem Recht der digitalen Zukunft beschäftigen. Der Podcast bietet Weitsicht und Einsichten, spricht sowohl Rechtskundige als auch Nicht-Juristen an und schlägt eine Brücke zwischen Paragraphen und Alltag. Er bleibt nicht bei den juristischen Implikationen der digitalen Transformation stehen, sondern versucht ihre Tragweite für Unternehmen, Verbraucher und Rechtsanwältinnen zu erfassen. Das Recht der digitalen Zukunft – hier besprechen wir es.



Ihre Ansprechpartner



Dr. Anne Förster

Salary Partner
Düsseldorf

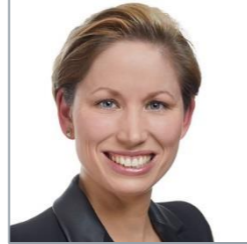
a.foerster@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- ▶ Arbeitsrecht

Sprachen

- ▶ Deutsch
- ▶ Englisch



Mareike Gehrman

Salary Partner
Düsseldorf

m.gehrman@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- ▶ Informationstechnologie/
Telekommunikation
- ▶ Datenschutz

Sprachen

- ▶ Deutsch
- ▶ Englisch



TaylorWessing

Europe > Middle East > Asia

[taylorwessing.com](https://www.taylorwessing.com)

© Taylor Wessing 2020

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at <https://deutschland.taylorwessing.com/en/regulatory>.