

# ONLINE Arbeitgeberforum

Formen mobilen Arbeitens: rechtliche Grundlagen und  
Herausforderungen an die Kompetenz von Führungskräften

24. März 2021, 10:00 – 12:30 Uhr

Dr. Ingo Vollgraf  
Syndikusrechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Referent für Arbeits- und Zivilrecht

# Formen mobilen Arbeitens



- **mobile Arbeit**
- **Telearbeit / alternierende Telearbeit**
- **Homeoffice**
- **Heimarbeit**

# Formen mobilen Arbeitens



- **mobile Arbeit**

- bislang gesetzlich nicht geregelt (Begriff, Bedingungen, etc.)
- charakteristisch ist die Verbindung zum Betrieb via Informations- und Kommunikationstechnik (z. B. Laptop, Tablet)
- gearbeitet wird typischerweise an wechselnden Orten („mobil“) außerhalb des Betriebs (kein festgelegtes häusliches Büro)

# Formen mobilen Arbeitens

- **Telearbeit**

§ 2 (7) *Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)*

*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. 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.***

# Formen mobilen Arbeitens



kein Arbeitsplatz im Betrieb (mehr), ausschließlich zu Hause

→ Telearbeit

Arbeit findet abwechselnd zu Hause und im Betrieb an zwei fest eingerichteten Arbeitsplätzen statt

→ alternierende Telearbeit

# Formen mobilen Arbeitens



- **Homeoffice**

- häufig synonym zur „Telearbeit“ verwendet
- besondere Arbeitsform, bei der die Beschäftigten ihre Arbeit vollständig oder teilweise innerhalb der privaten Sphäre ausführen
- konkrete Ausgestaltung richtet sich nach einer individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarung

# Formen mobilen Arbeitens



- **Heimarbeit**

## § 2 (1) *Heimarbeitsgesetz (HAG)*

*Heimarbeiter im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt.*

# Formen mobilen Arbeitens



- **Fazit:**

- begriffliche Abgrenzungen vielfach noch recht unscharf
- uneinheitliches Begriffsverständnis (Haufe, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, MAG-E, etc.)
- bedarf einer gesetzlichen Definition von „mobiler Arbeit“



# Formen mobilen Arbeitens

## § 111 Gewerbeordnung-Entwurf

(1) (...) Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin **arbeitet mobil, wenn** er oder sie die geschuldete Arbeitsleistung

- *unter Verwendung von Informationstechnologie*
- *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.*

...noch Fragen? Sonst geht es weiter  
mit...

# Rechtsgrundlagen mobilen Arbeitens

# Rechtsgrundlagen mobilen Arbeitens

- weder gesetzlicher Anspruch auf / noch Pflicht zu mobiler Arbeit/Homeoffice
- in der Regel daher *Einvernehmen* erforderlich:
  - Individualvereinbarung (z. B. Zusatz zum Arbeitsvertrag)
  - Betriebsvereinbarung
  - Tarifvertrag

# Rechtsgrundlagen mobilen Arbeitens

Zeitlich befristete Ausnahme:

- **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)**  
**i. d. F. d. ersten ÄnderungsVO vom 13. März 2021**
  - in Kraft getreten am 27. Januar 2021
  - war zunächst bis zum 15. März 2021 befristet
  - auf dem „Corona-Gipfel“ vom 3. März 2021 wurde Verlängerung **bis zum 30. April 2021** beschlossen

# Rechtsgrundlagen mobilen Arbeitens

*§ 2 Corona-ArbSchV - Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb*

*(...)*

*(4) Der Arbeitgeber **hat** den Beschäftigten im Fall von **Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten**, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn **keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen**.*

# Rechtsgrundlagen mobilen Arbeitens

- Anspruch auf „Homeoffice-Angebot“, aber keine Pflicht, dies auch anzunehmen
- Büroarbeit oder **vergleichbare Tätigkeiten**
  - wenn sie von zu Hause aus unter Einsatz von Informationstechnologie erledigt werden können
- wenn **keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen**
  - diese können z. B. sein: Bearbeitung der Post, Warenein- und Ausgang, Schalter- und Kassendienste, Materialausgabe, Reparatur- und Wartungsaufgaben, Hausmeister- und Notdienste; auch die Wahrung des Datenschutzes und von Betriebsgeheimnissen sind denkbar

# Rechtsgrundlagen mobilen Arbeitens

- technische oder organisatorische (Hinderungs-)Gründe
  - fehlende IT-Ausstattung
  - unzureichende Qualifizierung der Beschäftigten
  - notwendige Veränderungen der Arbeitsorganisation
- sind in der Regel *nur vorübergehend entgegenstehende* Gründe bis zu deren Beseitigung!

# Rechtsgrundlagen mobilen Arbeitens

- **Wann kommt der „große Wurf“ zur mobilen Arbeit?**
  - Referentenentwurf des BMAS zur mobilen Arbeit aus Oktober 2020 (mit Anspruch auf 24 Tage mobile Arbeit pro Jahr)
  - bereits vor der Ressortabstimmung vom Kanzleramt gestoppt
  - neuer Entwurf eines Mobile Arbeit-Gesetz (MAG) v. 14. Januar 2021 (nur noch Erörterungspflicht des Arbeitgebers)
  - Kabinettsbeschluss war für Mitte Februar 2021 avisiert
  - Beschluss ist noch nicht gefasst worden, aktuell keine Angaben aus dem BMAS, wann dies geschehen wird



# Rechtsgrundlagen mobilen Arbeitens

## § 111 Mobile Arbeit GewO-E

*(1) Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, der oder die regelmäßig mobil arbeiten möchte, muss dem Arbeitgeber Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung der mobilen Arbeit spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn in Textform mitteilen. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin arbeitet mobil, wenn er oder sie die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie 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.*

*(2) **Der Arbeitgeber hat** mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung der mobilen Arbeit sowie die Art der mobilen Arbeit...**mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.***

*(3) Wird keine Vereinbarung über mobile Arbeit getroffen, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin seine ablehnende Entscheidung sowie deren Gründe spätestens zwei Monate nach der Mitteilung nach Absatz 1 in Textform zu erklären. **Kommt der Arbeitgeber dieser Erklärungspflicht** oder seiner Erörterungspflicht nach Absatz 2 **nicht nach, gilt** die von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nach Absatz 1 **mitgeteilte mobile Arbeit** für die mitgeteilte Dauer, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten **als festgelegt.***

*(4) Hat der Arbeitgeber die mobile Arbeit unter Beachtung der Vorgaben des Absatzes 3 Satz 1 abgelehnt, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin **frühestens vier Monate** nach Zugang der ablehnenden Entscheidung **erneut eine Mitteilung** nach Absatz 1 machen.*

# Rechtsgrundlagen mobilen Arbeitens

- **(Referenten-)Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte (Betriebsrätestärkungsgesetz) vom 21. Dezember 2020**

*§ 87 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz („Der Betriebsrat hat...in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen...“) wird wie folgt geändert:*

*Folgende Nummer 14 wird angefügt:*

*„Ausgestaltung von mobiler Arbeit.“*

...noch Fragen? Sonst geht es weiter mit...

## Typische Regelungen zum mobilen Arbeiten

# Typische Regelungen

Zur rechtssicheren Einführung von mobiler Arbeit bedarf es in der Regel:

- einer **kollektivrechtlichen Regelung** (Betriebsvereinbarung)

und/oder

- einer **arbeitsvertragliche (Zusatz-)Vereinbarung**

# Typische Regelungen

- kollektivrechtliche Regelung setzt Bestehen eines Betriebsrats voraus
- Betriebsvereinbarung kann abschließende Regelungen treffen oder als (ausfüllungsbedürftige) Rahmenregelung ausgestaltet sein
- ohne Betriebsrat bleibt (nur) die Möglichkeit, Zusätze zum Arbeitsvertrag mit den Beschäftigten zu vereinbaren
- der Regelungskanon ist weitgehend gleich

# Typische Regelungen

- Begriffsbestimmungen (mobiles Arbeiten, Homeoffice, etc.)
- Geltungsbereiche (räumlich, persönlich)
- Grundsätze (Freiwilligkeit, Umfang und Lage mobiler Arbeit,...)
- Voraussetzungen (sachlich/persönlich/technisch)
- Verfahren (Antrag, Genehmigung, usw.)
- Arbeitszeit(-erfassung)
- Mobile Arbeitsmittel und Datenschutz – siehe Vortrag von F. P. Bachmann!
- Haftung
- Regelungen zum Arbeitsschutz – siehe Vortrag von O. Walle!
- Widerruf der Erlaubnis zur mobilen Arbeit

# Typische Regelungen

- § 3 Grundsätze

(1) Die Teilnahme an mobiler Arbeit ist **freiwillig**. Es besteht weder von Seiten der Arbeitgeberin noch von Seiten der Arbeitnehmer\*innen ein Anspruch auf Teilnahme an mobiler Arbeit (doppelte Freiwilligkeit).

(2) Die Arbeitnehmer\*innen sind jederzeit berechtigt, von einer erteilten Erlaubnis zur Teilnahme an mobiler Arbeit keinen Gebrauch mehr zu machen und ihre Arbeitsleistung im Betrieb zu erbringen. Auch aus der einmaligen oder mehrfachen Gewährung von mobiler Arbeit erwächst **kein Anspruch hierauf für die Zukunft**.

(3) Ausnahmsweise kann die Arbeitgeberin **in besonderen Krisensituationen**, wie z. B. Brand im Betrieb, Naturkatastrophen, Pandemien, nach Beratung mit dem Betriebsrat für die Dauer der besonderen Krisensituation mobile Arbeit für alle oder Gruppen von Arbeitnehmer\*innen anordnen.

(4) Arbeitnehmer\*innen, die mobil arbeiten, steht gleichwohl weiterhin ein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung. Die Arbeit im Betrieb bleibt der Regelfall, mobiles Arbeiten die Ausnahme.

(5) Mobiles Arbeiten kann sowohl ganztägig als auch tagesanteilig erfolgen und findet an maximal ... Werktag(en) in der Woche statt. Es gibt weder einen Anspruch auf einen regelmäßigen Wochentag für die mobile Arbeit noch auf einen mobilen Tag in jeder Woche. In Ausnahmefällen kann mit Einverständnis des jeweiligen Vorgesetzten an mehr als ... Werktag(en) in der Woche mobil gearbeitet werden. (...)

(7) Sofern es ein **betriebliches Erfordernis gibt, die Arbeitsleistung vor Ort zu erbringen**, wie z. B. (Abteilungs-)Besprechungen oder Veranstaltungen im Betrieb, sind die Arbeitnehmer\*innen hierzu verpflichtet.

# Typische Regelungen

- § 4 Voraussetzungen

(1) Sachlich

Um an mobiler Arbeit teilnehmen zu können, muss die **Arbeitsaufgabe geeignet** sein. Eine Arbeitsaufgabe ist dann geeignet, wenn sie ohne Beeinträchtigung des Arbeitsergebnisses, des betrieblichen Ablaufs und des Kontakts zum Betrieb eine zeitweilige Abwesenheit von dem betrieblichen Arbeitsplatz zulässt. Welche Arbeitsaufgaben das im Einzelnen sind, **geht aus der als Anlage ...** zu dieser Betriebsvereinbarung beigefügten Liste **hervor**.

(2) Persönlich

Arbeitnehmer\*innen, die an mobiler Arbeit teilnehmen wollen, müssen mehr als ... Monate im Betrieb beschäftigt sein. Sie müssen außerdem in der Lage sein, ihre Aufgaben in angemessener Zeit – ggf. nach Zielvorgaben – selbständig zu erledigen. Ihre individuelle Arbeitszeit muss sich außerdem auf mindestens ... Werktagen pro Arbeitswoche verteilen.

(3) Technisch

Arbeitnehmer\*innen haben bei mobiler Arbeit auf eigene Kosten sicherzustellen, dass sie am gewählten Arbeitsort die Einwahlmöglichkeit, insbesondere Strom- und Internetzugang, zu den dienstlichen Systemen, Anwendungen und Laufwerken haben.



# Typische Regelungen

- **§ 6 Arbeitszeit/-erfassung**

(1) Mobile Arbeit dient nicht dazu, die vereinbarte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen oder zu reduzieren.

(2) Arbeitnehmer\*innen können seine/ihre mobile Arbeitszeit außerhalb des Betriebs im Rahmen dieser Vereinbarung sowie der Zusatzvereinbarung in einem Zeitrahmen zwischen 7.00 und 20.00 Uhr eigenverantwortlich gestalten und verteilen. Insoweit dürfen sie insbesondere über Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Dauer der Pausen und Dauer der täglichen Arbeitszeit bestimmen. Dabei halten sie zum eigenen Schutz die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes ein, insbesondere zur höchstzulässigen werktäglichen Arbeitszeit, zur Ruhezeit und zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, sowie die auf den Betrieb anwendbaren tariflichen und betrieblichen Vorschriften (z.B. Betriebsvereinbarung...).

(3) Mobile Arbeit, die über die individuell geltende durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit oder über den Zeitrahmen nach (2) hinausgeht, wird lediglich vergütet bzw. in Freizeit ausgeglichen, wenn sie in Textform und im Voraus von dem jeweiligen Vorgesetzten angeordnet worden ist.

(4) Die Arbeitnehmer\*innen erfassen ihre Arbeitszeit auf betriebsübliche Weise im Zeiterfassungssystem ... / in der üblicherweise dafür vorgesehen Excel-Liste.

# Typische Regelungen

- **§ 11 Widerruf der Erlaubnis zur mobilen Arbeit**

(1) Die Erlaubnis zur Teilnahme an mobiler Arbeit kann bei Vorliegen eines **sachlichen Grundes** nach Absatz 2 unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen widerrufen werden. Liegt ein wichtiger Grund vor, so kann die Erlaubnis mit sofortiger Wirkung ganz oder für die Dauer des Vorliegens eines sachlichen Grundes widerrufen werden.

(2) Der Widerruf bedarf eines sachlichen Grundes. Ein **solcher Grund liegt insbesondere vor**, wenn

- a. nachträglich einer oder mehrere der Voraussetzungen des § 4 (Voraussetzungen) entfallen;
- b. die Einhaltung des Arbeitsschutzes (z. B. ArbZG) oder der Datensicherheit nicht mehr sichergestellt ist;
- c. der Arbeitnehmer das dieser Betriebsvereinbarung zugrundeliegende besondere Vertrauensverhältnis, z. B. durch wiederholte Verstöße gegen die Zusatzvereinbarung, missbraucht;
- d. die Fortführung mobiler Arbeit nicht mehr oder nur noch mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich ist;
- e. sonstige betriebliche Gründe, wie z.B. Personalunterbesetzung, vermehrte Krankheitsfälle, vorliegen.

# Typische Regelungen

- weitere Einzelheiten in der  
Muster-Betriebsvereinbarung und –Individualvereinbarung  
„Mobile Arbeit“,  
hrsg. vom AK Personal beim Paritätischen Gesamtverband,  
für den Mitgliederbereich

# ONLINE Arbeitgeberforum

**Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**