

Mobiles Arbeiten und Homeoffice Unterschiede und rechtliche Hinweise

Information für Beschäftigte im
Finanzdienstleistungsbereich

Sehr geehrte Damen und Herren,



Ute Beese
*DBV-Geschäftsstellenleiterin
Geschäftsstelle Hannover*

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Digitalisierung spielt heute eine große Rolle in der Arbeitswelt, die digitale Arbeitskultur hält Einzug in die Unternehmen. Arbeiten ist mobiler geworden und kann außerhalb des Büros von überall erledigt werden. Die Covid-19 Pandemie hat die Akzeptanz von Homeoffice erheblich beschleunigt.

Man muss sich aber auch darüber klar sein, dass sich eine Vielzahl von Fragen stellt, auf die der Beschäftigte nicht immer sofort eine Antwort hat. Die Rahmenbedingungen für Büroarbeit sind seit Jahren bekannt und geübt. Wie das alles ins Homeoffice-Zeitalter zu übersetzen ist, ist oft eine spannende Frage.

Wie sieht es mit meinem Schutz vor ständiger Erreichbarkeit aus? Darf ich wirklich arbeiten, wann und wo immer ich will? Muss ich den Arbeitgeber in meine Wohnung lassen?

In dieser Broschüre erläutern wir Ihre Rechte und Pflichten zu diesem Thema.

Inhalt

- I Unterschied Homeoffice – mobiles Arbeiten
- II Rechtliche Rahmenbedingungen



Kapitel Nr. 1: Unterschied Homeoffice – mobiles Arbeiten

Homeoffice

Homeoffice, umgangssprachlich für Telearbeit. Das bezieht sich auf Tätigkeiten, die Arbeitnehmer von zu Hause aus erledigen (und nur von dort). Im Gesetz wird nur die Telearbeit geregelt.

Bei Telearbeit gelten dieselben Auflagen für den Arbeitsplatz zu Hause wie für den im Unternehmen. Der Arbeitsplatz im Homeoffice unterliegt daher auch den gleichen arbeitsrechtlichen Anforderungen, wie z.B. hinsichtlich Ergonomie, Lichtverhältnisse, Möblierung, etc.

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten ist das Arbeiten am betrieblichen Arbeitsplatz und von zu Hause aus. Hier bedarf es genaue Absprachen, wann Präsenz am Arbeitsplatz erforderlich ist.

Arbeitnehmer können im Grunde arbeiten von wo sie möchten, von zu Hause, dem Café oder unterwegs. Manche Arbeitgeber legen aus steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Gründen Wert darauf, dass die Arbeit aus dem Inland erledigt wird. Ob ein Zuwiderhandeln arbeitsrechtliche Folgen haben kann ist derzeit noch unklar

Dies sollte man auch beachten.

Insbesondere längeres Arbeiten, z.B. aus Ferienwohnungen im Ausland über Wochen, beinhaltet aber ein Risiko, und sollte daher vorher abgesprochen werden.

Besteht ein Rechtsanspruch?

Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice oder mobiles Arbeiten besteht seitens der Arbeitnehmer nicht.

Der Arbeitgeber kann wiederum keinen mobilen Arbeitsplatz Kraft seines Weisungs- und Direktionsrecht durchsetzen. Es bedarf in jedem Fall der Zustimmung des Mitarbeiters.

SARS-Cov-2 Arbeitsschutzverordnung (03/2022)

„Um die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen zu reduzieren, ist zu prüfen, welche geeigneten Maßnahmen getroffen werden können. Dabei soll insbesondere geprüft werden, ob die Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten diese in ihrer Wohnung ausführen können.“

Die Homeoffice-Pflicht entfällt ab dem 20. März 2022.

Die Rahmenbedingungen für Büroarbeit sind seit Jahren bekannt und geübt. Wie das alles ins Homeoffice-Zeitalter zu übersetzen ist, ist oft eine spannende Frage.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Sie sollten mit dem Arbeitgeber die Einführung, den zeitlichen Rahmen und Umfang, die Ausgestaltung und die Beendigung des alternativen Arbeitsplatzes, **schriftlich** vereinbaren. Bestehende Regelungen einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat müssen eingehalten werden. Auch die Frage, ob Sie zu bestimmten Zeiten erreichbar sein müssen, sollten Sie unbedingt zu klären.

Wenn Ihr Arbeitgeber keine schriftliche Vereinbarung will, hilft ein alter Trick: Nach dem Gespräch in einem Mail den Inhalt der mündlichen Vereinbarung zusammenfassen. Schreiben Sie dem Arbeitgeber, was Sie verstanden haben, und warten Sie ab, ob es Widerspruch seitens des Arbeitgebers gibt.

Das Mail anschließend ausdrucken, und beim Arbeitsvertrag aufbewahren. Ein solches Mail hat zwar nicht die Qualität einer schriftlichen Vereinbarung, ist aber tausendmal besser als nichts in Händen zu halten.

Arbeitsplatz zu Hause: Was ist zu beachten?

Ebenfalls sollten sie mit dem Arbeitgeber klären, wer welche Kosten trägt, z.B. ergonomischer Schreibtisch und Bürostuhl, aber auch Arbeitsmittel und nicht zuletzt die technische Ausstattung.

Wir ein fester Arbeitsplatz zu Hause eingerichtet, muss er sich in einem Raum befinden, der unter Berücksichtigung der Arbeitsstättenverordnung für die Arbeitserledigung geeignet ist.

Vor Beginn des Homeoffice ist der Heim-Arbeitsplatz – eigentlich - unter Beteiligung des Betriebs-/Personalrates und der Fachkraft für Arbeitssicherheit gem. gesetzl. Regelungen zur Telearbeit zu „begutachten“. Für solche Begutachtungen müssten Sie dann dem Arbeitgeber Zutritt zur Wohnung gewähren. Mit dem Beschäftigten im Haus lebende volljährige Personen müssen dem zustimmen. Dies erfolgt während der Arbeitszeit, der Termin ist vorher mit Ihnen abzustimmen.

Kann der Arbeitgeber den Arbeitsplatz nicht besichtigen (z.B., weil Sie ihn nicht reinlassen), darf er Sie streng genommen dort nicht beschäftigen.

Bin ich im Homeoffice versichert?

Unfallversicherung

Arbeitnehmer werden auch während ihrer Tätigkeit im Homeoffice vom Versicherungsschutz durch die Berufsgenossenschaft erfasst.

Änderung § 8 SGB VII:

Abs. 1: Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der

Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.

Abs. 2 Versicherte Tätigkeiten sind auch

a) Das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten nach Nummer 2a fremde Obhut anvertraut werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird.

Beschäftigte im Homeoffice, Freiwilligkeit, Stellung

Freiwilligkeit für die Beschäftigten

Eine Verpflichtung zum Arbeiten außerhalb des betrieblichen Arbeitsortes besteht normalerweise für die Beschäftigten nicht (s. auch S. 3), solange er nicht selbst zugestimmt hat.

Sie können ohne Angabe von Gründen ablehnen, und ihnen dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Es bleibt aber abzuwarten, ob Arbeitgeber in Zukunft nicht entsprechende Klauseln in Arbeitsverträge aufnehmen werden.

Stellung der Beschäftigten

Beschäftigte, die am mobilen Arbeiten oder Homeoffice teilnehmen, dürfen in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Beschäftigten müssen weiterhin an betrieblichen Qualifizierungen und Weiterbildungsmaßnahmen teilhaben können.

Persönlichkeitsschutz, Kamerafunktion bei Videokonferenzen

Eine technische Überwachung der Beschäftigten darf nur im Rahmen gesetzlicher Vorgaben erfolgen. Als Faustregel gilt, dass ohne die Zustimmung des Betriebsrats eine Überwachung nur in Ausnahmefällen erlaubt ist.

Eine Menge Streit gibt es darüber, ob Sie bei Videokonferenzen auch die Kamera einschalten müssen. Auch dies kann ja eine Überwachung sein.

Auch hier greift der Verweis auf den Betriebsrat: Solange dieser nicht durch eine Betriebsvereinbarung die Pflicht zum Einschalten der Kamera ausschließt, werden Sie nicht darum herumkommen.

Wie wird meine Arbeitszeit geregelt?

Arbeitszeit

Auch im Homeoffice sind Sie nicht völlig frei in der Arbeitszeitgestaltung: Es gelten dieselben Regelungen wie im Betrieb. Trotz größerer Freiheit im Homeoffice müssen Sie vorgegebene Rahmenarbeitszeiten, Ruhezeiten, Pausen, Sonn- und Feiertage beachten. Die Arbeitszeit ist nach den im Büro üblichen Regelungen zu erfassen.

Feiertage

Feiertage fallen entsprechend dem geplanten Arbeitsort an. Arbeiten Sie z.B. donnerstags immer zu Hause, und ist an Ihrem Wohnort ein Feiertag, am Standort des Büros aber nicht (z.B. Fronleichnam), gilt für Sie der Feiertag zu Hause. Das Gleiche gilt aber auch umgekehrt.

Erreichbarkeit

Im Büro ist die Erreichbarkeit keine Frage. Zu Hause ist das komplizierter. Daher sollten Sie abklären, ob Sie arbeiten können, wann und wie Sie wollen, oder ob von Ihnen eine Erreichbarkeit zu bestimmten Zeiten erwartet wird. Dies bitte unbedingt vorher vereinbaren, erfahrungsgemäß gibt es häufig Streit um genau dieses Thema.

Mehrarbeit

Für im mobilen Arbeiten / Homeoffice entstehende Mehrarbeit gelten die gleichen Regeln wie im Betrieb.

Arbeitsmittel, Arbeitsunterlagen und Haftung

Arbeitsmittel und Arbeitsunterlagen

Wartung und Aktualisierung der vom Arbeitgeber bereit gestellten technischen Arbeitsmittel übernimmt dieser selbst. Sie sind dabei zum sorgsamem Umgang mit den Ihnen überlassenen Arbeitsgeräten und -mitteln verpflichtet. Schäden sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.

In vielen Unternehmen gibt es aber auch betriebliche Regelungen zu „Bring Your Own Device“. Klären Sie vorher ab, ob Sie bei Problemen mit Ihren privaten Endgeräten technische Unterstützung erhalten. Sollte das nicht der Fall sein, bewegen Sie sich in einem schwierigen Graubereich. Sie müssen sich ggf. professionelle Hilfe für Ihre Hardware besorgen, dürfen dem Dienstleister aber keinen Zugriff auf Arbeitgeberdaten geben.

Haftung

Zur Haftungsfrage ließe sich ein ganzes Buch schreiben. Generell haften Sie bei Vorsatz, grober und teilweise auch mittlerer Fahrlässigkeit. Wann das genau der Fall ist, ist im Einzelfall für Laien sehr schwer zu beurteilen.

Besonders bei Beschädigungen von Hardware wie Notebooks, die im privaten Umfeld, z.B. durch Kinder entstanden sind, wird immer wieder versucht, den Arbeitnehmer am Schaden zu beteiligen.

Oft deckt die Hausratversicherung dies ab – sprechen Sie mit Ihrem Versicherer darüber. Die Hausratversicherung deckt übrigens Schäden im Schwimmbad oder im Café nicht ab, sondern nur den heimischen Bereich.

Datenschutz

Datenschutz

Der Arbeitgeber muss Sie zur Einhaltung der Datenschutz-Bestimmungen anzuweisen, und diese auch durchzusetzen. Es gelten auch zu Hause die gesetzlichen, arbeitsvertraglichen und betrieblichen Regelungen, sowie Richtlinien zum Schutz von Daten, Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.

Betriebliche und personenbezogene Daten sind vor Fremdzugriffen zu schützen. Fremde sind für den Arbeitgeber auch Ehepartner, Kinder und Mitbewohner.

Deshalb müssen Sie entsprechende Vorkehrungen (passwort-geschützter Zugang

zu Geräten, Einschränkung des Zugangs, verschließbarer Schrank für Unterlagen) treffen.

Richtig problematisch wird es, wenn in Ihrer Wohnung noch Ehepartner, Kinder oder Mitbewohner leben, die bei einem Konkurrenten des Arbeitgebers beschäftigt sind.

Sollten diese Zugang zu den Daten Ihres Arbeitgebers bekommen, sind selbst arbeitsrechtliche Schritte wie Abmahnung oder in schweren Fällen sogar Kündigung möglich.



**DEUTSCHER
BANKANGESTELLTEN
VERBAND**
Gewerkschaft der Finanzdienstleister

Beitrittserklärung

BEITRITT ZUM DBV – GEWERKSCHAFT DER FINANZDIENSTLEISTER

ÄNDERUNGS-MITTEILUNG / MITGLIEDSNR.: _____
Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name _____ Vorname _____ geb. am _____

PLZ / Wohnort _____ Straße / Nr. _____ Geworben durch: _____

Telefon privat _____ geschäftlich _____ Mitglied im:
Betriebsrat / Personalrat

Arbeitgeber _____ Arbeitsort _____

Monatsbeitrag (Euro) _____ Vollzeit Teilzeit

Ich ermächtige jederzeit widerruflich den DBV Deutschen Bankangestellten-Verband, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf, Gläubiger ID DE56ZZZ00000191215 meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom DBV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoführende Bank _____ Ort _____

DE _____ Zahlungsweise:
IBAN _____ BIC (SWIFT) _____ jährliche vierteljährliche

Eintrittsdatum in den DBV zum _____ Unterschrift / Datum _____

Bitte
freimachen
wenn
Briefmarke
zur Hand



**DEUTSCHER
BANKANGESTELLTEN
VERBAND**
Gewerkschaft der Finanzdienstleister

Antwort

**DBV - Deutscher
Bankangestellten-Verband
Hauptgeschäftsstelle
Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf**

Fax 0211 / 54 26 81 40

MITGLIEDSBEITRÄGE

bei Anwendung des Tarifvertrages für die
Bundesrepublik Deutschland:

Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen in der Elternzeit oder mit Altersregelung	7,50 Euro
Bis 2183 Euro Monatsgehalt	13,00 Euro
Von 2184 Euro bis 3429 Euro Monatsgehalt	18,00 Euro
Von 3430 bis 4823 Euro Monatsgehalt	24,00 Euro
Ab 4824 Euro Monatsgehalt	28,00 Euro

Disclaimer:

Diese Broschüre ist für die Mitglieder unserer Gewerkschaft DBV gedacht. Die Hinweise wurden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Für Fehler oder Ungenauigkeiten, für die wir trotz gewissenhafter Arbeit keine Gewähr übernehmen können, möchten wir uns bereits jetzt entschuldigen. Rechtsansprüche entstehen aus diesem rechtlich unverbindlichen Dokument keine.

Alle Rechte bezüglich Nachdruck und Zitaten verbleiben bei der Gewerkschaft Deutscher Bankangestellten Verband e.V., Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf. Anfragen hierzu bitte postalisch oder per E-Mail info@dbv-gewerkschaft.de

V.i.S.d.P. Ute Beese, DBV 03/2022

DBV – Deutscher Bankangestellten-Verband

Hauptgeschäftsstelle

Kreuzstraße 20

40210 Düsseldorf

www.dbv-gewerkschaft.info