

Herzlich Willkommen  
zum  
Webinar

**„Rechtssicher im Home-Office“**



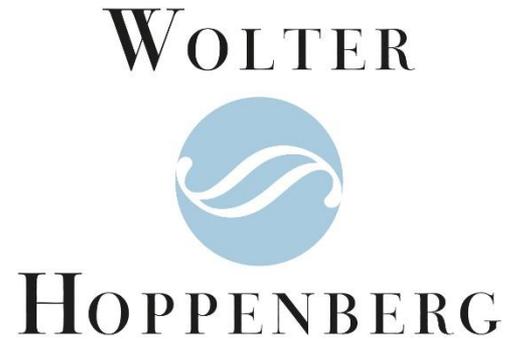
Klare Konzepte. Saubere Umwelt.



# Rechtssicher im Home-Office



RA Markus Heinrich



RA Matthias Ruthemeyer

# Wolter Hoppenberg



- Seit mehr als 95 Jahren beraten und vertreten wir Mandanten, insbesondere aus der Versorgungswirtschaft
- Unser Team umfasst aktuell **72 Anwälte** und Steuerberater; davon drei Notare
- Wir sind an den Standorten **Hamm** (Westf.), **Münster** und **Berlin** vertreten; und seit 2020 auch in **Osnabrück**
- Wir stehen für fachlich und strategisch exzellente Lösungen, die in der Praxis Bestand haben

# COVID-19-Pandemie

Covid-19-Pandemie-Auswirkungen

## Coronavirus: Wer kann, rettet sich ins Home-Office - aber welche Rechte und Pflichten gibt es?

20.03.20, aktualisiert: 17:46

Heimarbeit wegen Corona

## Gibt es ein Recht auf Homeoffice?

Stand: 21.03.2020 17:55 Uhr



Die Corona-Pandemie sorgt für leere Büros in Deutschland. Haben Arbeitnehmer ein Anrecht auf Homeoffice? Und wie engmaschig darf der Arbeitgeber kontrollieren?

ALLES AUSKLAPPEN

Von Bernd Wolf, ARD-Rechtsredaktion

Home > Digital > Süddeutsche Zeitung Wirtschaft > Coronavirus: 8 Sicherheitsregeln für das Home-Office

25. März 2020, 12:20 Uhr Coronavirus

## Acht Sicherheitsregeln für das Home-Office



Frankfurter Allgemeine

ZEITUNG ● FAZ.NET

Wirtschaft Finanzen Feuilleton Karriere Sport Gesellschaft Stil Rhein-Main Technik Wissen

SPORTMEDIZINER WARREN

## „Homeoffice wird zu Todesfällen führen, wenn wir nicht gegensteuern“

VON CHRISTIAN GEINITZ, BERLIN - AKTUALISIERT AM 27.03.2020 - 08:00

In Kooperation mit **manager magazin** und **Harvard Business Manager**

Leserfragen zum Coronavirus

## Darf der Chef mich ins Büro zwingen?

Der Arbeitgeber besteht auf Anwesenheit im Büro, obwohl Homeoffice möglich wäre. Darf er das? Die Leserfrage des Tages.

26.03.2020, 21:04 Uhr

# Agenda

**Datensicherheit / Datenschutz**

**Arbeits- / Dienstrecht**

**Fazit**

# Datensicherheit / Datenschutz

## Grundsätze des Datenschutzes

### Zielrichtung

Datenschutz ist der Schutz des Einzelnen davor, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird (§ 1 Abs. 1 BDSG a. F.).



Daher: Nicht Schutz der Daten, sondern **Schutz der Personen**, über die die Daten etwas aussagen.

**Grundsatz: Zweckbindung, Datenvermeidung/-sparsamkeit**

## Datensicherheit:

Schutz **aller Daten** einer Organisation vor unbefugten und unberechtigten Zugriffen.

- Was gebe ich heraus / veröffentliche ich?
- Welcher Natur sind die Daten?



## Was sind personenbezogene Daten?

- ➔ **Einzelangaben** über **persönliche** oder **sachliche** Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person (Betroffener)
- ➔ Geschützt sind diejenigen Daten, die Rückschlüsse auf die Person zulassen; Personenbezug herstellbar?

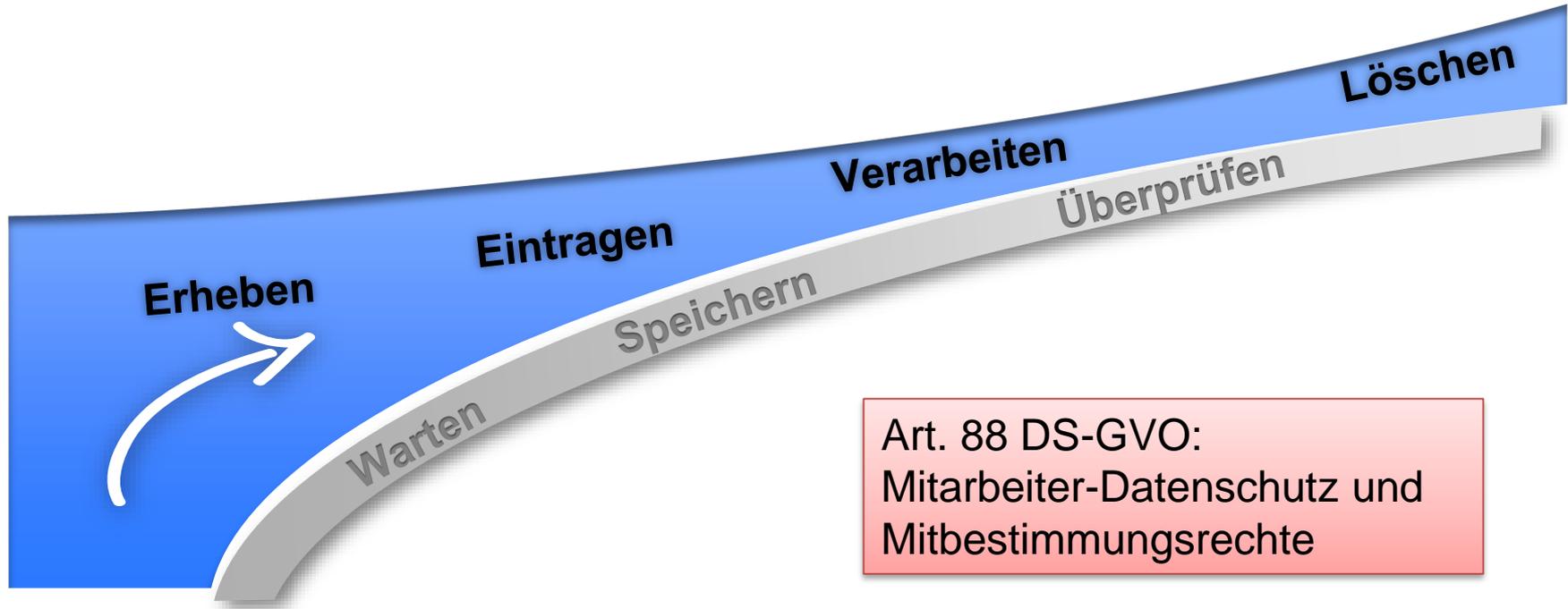
- Gilt unmittelbar ohne staatlichen Umsetzungsakt, Art. 288 Abs. 2 AEUV, seit dem 25. Mai 2018
- Anwendungsvorrang gegenüber dem deutschen Recht, soweit keine Öffnungsklausel (z.B. Art. 85 DS-GVO) vorhanden
- entgegenstehendes nationales Recht findet keine Anwendung
- Flankierung, z.B. durch BDSG n.F., möglich
- Rechtliche Vorgehensweise: Zuerst Blick in DS-GVO, dann in die nationalen Gesetze!

# Datensicherheit / Datenschutz

## Grundsätze der Datenverarbeitung

- Rechtmäßigkeit – existiert Rechtsgrundlage?
- Datenminimierung – zweckgebundenes, notwendiges Maß?
- Richtigkeit – sachlich richtig/auf dem neuesten Stand? (Regelung vollständig neu!); Einführung von Datenpflegeroutinen erforderlich, keine „Kartelleichen“ erlaubt
- Neu: Verantwortlicher muss die Einhaltung o. g. Grundsätze jederzeit nachweisen können! („Accountability“)

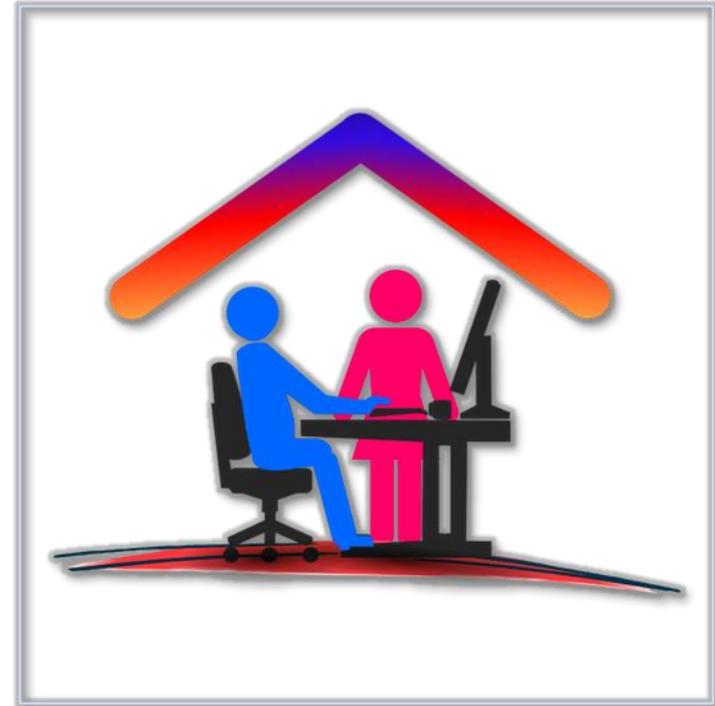
# Datensicherheit / Datenschutz Verarbeitungsprozesse



Art. 88 DS-GVO:  
Mitarbeiter-Datenschutz und  
Mitbestimmungsrechte

# Datensicherheit / Datenschutz

- Gewährleistung des Datenschutzes
- Einhaltung der Vertraulichkeit
- Schutz der Persönlichkeitsrechte der Haushaltsangehörigen

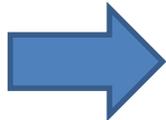


# Datensicherheit / Datenschutz

- Wer ist für die Gewährleistung der Datensicherheit und des Datenschutzes verantwortlich?
- Welche Maßnahmen sind zur Gewährleistung der Datensicherheit und des Datenschutzes erforderlich?
- Welche Haftung besteht im Falle eines Verstoßes?

## Verantwortlicher nach Art. 4 Nr. 7 DS-GVO:

*„natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet [...]“*



Arbeitgeber, Dienstherr

# Datensicherheit / Datenschutz



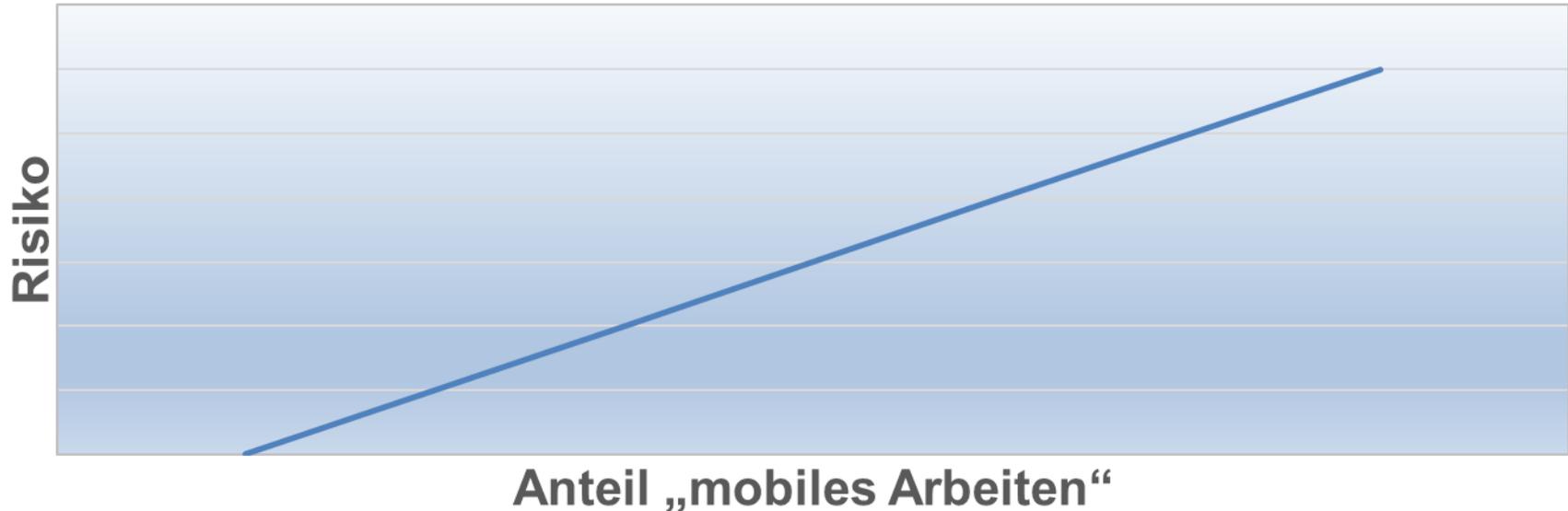
## Verantwortung nach Art. 24 Absatz 1 DS-GVO:

*„Der Verantwortliche setzt [...] geeignete technische und organisatorische Maßnahmen um[...]“*



# Datensicherheit / Datenschutz

## Risikobetrachtung



# Datensicherheit / Datenschutz

## Organisatorische Maßnahmen

- Abschließbares Arbeitszimmer
- Abschließbare Schränke
- Nutzungsrichtlinien / Dienstanweisungen
- Schulungen

## Technische Maßnahmen

- EDV-Ausstattung
- VPN-Verbindung
- Verschlüsselung
- Passwortschutz

# Datensicherheit / Datenschutz

## Videokonferenzen

- Funktionalität sollte nicht alleine entscheidend sein
  - Wo stehen die Server?
  - Was passiert mit den Daten?
  - Sind Sicherheitslücken bekannt?
  - Welche Daten werden ausgetauscht?

# Datensicherheit / Datenschutz

## Haftung und Prävention

**Bußgelder bis zu 20 Mio. €**

**Persönliche  
Haftung**



**Schmerzensgeld**

**Schadenersatz**

# Datensicherheit / Datenschutz

## Haftung und Prävention

<b>Behörde</b>	<b>Durchschnitt je Bußgeld</b>	<b>Gesamtanzahl</b>	<b>Gesamtsumme</b>
1. Baden-Württemberg	EUR 29.000	7	EUR 203.000
2. Rheinland-Pfalz	EUR 13.778	9	EUR 124.000
3. Hamburg	EUR 8.500	3	EUR 25.500
4. Berlin	EUR 5.867	18	EUR 105.600
5. Sachsen-Anhalt	EUR 2.000	1	EUR 2.000
6. Nordrhein-Westfalen	EUR 433	36	EUR 15.600
7. Saarland	EUR 197	3	EUR 590
8. Thüringen	unbekannt	23	Unbekannt (lediglich EUR 32.000 bekannt)

# Datensicherheit / Datenschutz

## Haftung und Prävention

### **Bußgeldtatbestände**

- E-Mail an falschen Verteiler (auch innerhalb einer Unternehmensgruppe)
- Daten werden nicht fristgemäß gelöscht
- Verlust von Datenträgern
- Mangelhafte Auskunftserteilung
- Unzulässige Überwachung von Mitarbeitern

# Datensicherheit / Datenschutz

## Haftung und Prävention

- In jedem Einzelfall Abwägung: wirksam, verhältnismäßig und abschreckend?
- Art, Schwere, Dauer und Zahl der Betroffenen des Verstoßes entscheidend
- Verschärfend: Vorsatz/grobe Fahrlässigkeit (z.B. wenn vorher Hinweis vom Datenschutzbeauftragten
- Mildernd: präventive Schutzmaßnahmen nachweisbar

# Datensicherheit / Datenschutz

## Haftung und Prävention

### **Meldung von Datenschutzvorfällen**

- Unverzüglich – binnen 72 Stunden, wenn länger begründen
- Auftragsverarbeiter muss dem Verantwortlichen ebenfalls unverzüglich melden
- Nur, falls Risiko für Rechte und Freiheiten (im Zweifel ja)
- Rücksprache mit dem Datenschutzbeauftragten

# Agenda

**Datensicherheit / Datenschutz**

**Arbeits- / Dienstrecht**

**Fazit**

Arbeits- Dienstrecht

## Home-Office als Teil „des Betriebs“?

„Der Betrieb“: zentraler Begriff im Arbeitsrecht



Betriebsrat



Kündigungsschutzgesetz



Betriebsübergang

# Arbeits- Dienstrecht

## Home-Office als Teil „des Betriebs“?

- 5 Bestandteile:
  - Einheitlicher Rechtsträger
  - Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke
  - Einheitliche Leitung
  - Anlegung auf eine gewisse zeitliche Dauer
  - *Bestehen einer räumlichen Einheit*
  - *Bildung einer einheitlichen Betriebsgemeinschaft*

# Arbeits- Dienstrecht

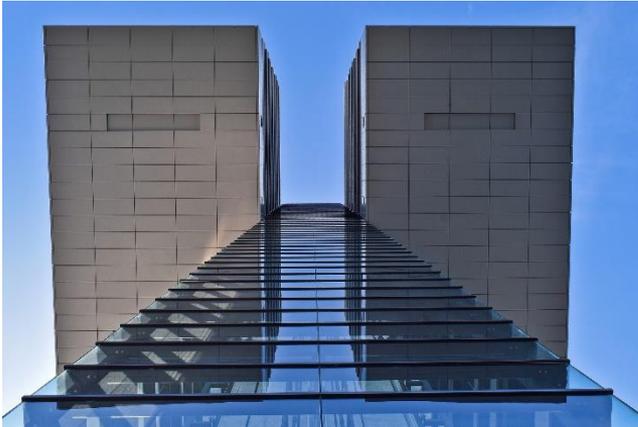
## Was ist „Home-Office“?

## Mobiles Arbeiten vs. „Telearbeitsplatz“

Gelegentliches Arbeiten von zu Hause aus oder während der Reisetätigkeit ohne eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz

Ein vom Arbeitgeber fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten

# Arbeits-/Dienstrecht



Was ist erlaubt?  
←————→  
Welche Pflichten bestehen?



Arbeits-/Dienstrecht

## Bin ich verpflichtet im Home-Office zu arbeiten?

**Direktionsrecht** des Arbeitgebers nach § 106 Gewerbeordnung

*„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen [...]“*

**Aber** „Zwangs“-Home-Office = Eingriff in persönliche Rechte des Arbeitnehmers



Es bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers: Vertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen, etc.

# Arbeits-/Dienstrecht

## Bin ich verpflichtet im Home-Office zu arbeiten?

- Ausnahmesituation Covid-19-Pandemie, Argumente pro Verpflichtung:
  - Gesundheitsschutz der Mitarbeiter
  - Bei zeitlich begrenzter „Versetzung“ droht kein Kontaktverlust zu den Kollegen
  - Behördlich angeordnete Schließung lässt ein Betreten der Betriebsstätte nicht zu
  - Loyalitätspflicht der AN gegenüber dem AG

Arbeits-/Dienstrecht

## **Gibt es einen Anspruch auf Home-Office?**

Ein Anspruch auf Home-Office existiert nicht.

Der Arbeitgeber entscheidet nach billigem Ermessen über Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung.

## Arbeits-/Dienstrecht

# Welche Arbeitszeit gilt im Home-Office?

- Grundsatz: Reguläre Arbeits-/Pausen-/Ruhezeiten
- Individuelle Absprachen können aber getroffen werden
- **ACHTUNG:** COVID-19-Arbeitszeitverordnung



Verstöße können zu arbeits-/dienstrechtlichen Sanktionen führen

# Arbeits-/Dienstrecht

## Covid-19-Arbeitszeitverordnung

- Geltungsbereich: „Systemrelevante Berufe“  
➔ **Versorgungswirtschaft ist systemrelevant**
- Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu **12 Stunden/Tag**
- Maximale **Wochenarbeitszeit: 60 Stunden**
- Verkürzung der Ruhezeiten von 11 Std. auf mindestens 9 Std.
- Ersatzruhetag für Sonn- und Feiertagsarbeit muss innerhalb von 8 Wochen gewährt werden
- Geltungsdauer: bis **20.06.2020**

# Arbeits-/Dienstrecht

## Arbeitsschutz im Home-Office?

- Grundlagen des Arbeitsschutzgesetzes sind zu beachten, §§ 3-5 ArbSchutzG
  - „*die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers sind zu gewährleisten*“
- Aber auch: gesteigertes Maß an **Eigenverantwortung des Arbeitnehmers**

## Welche Arbeitsschutz-Regelungen gelten im Home-Office?

- Grundpflicht aus § 3 ArbSchG:
  - Erforderliche Maßnahmen ergreifen
  - Maßnahmen auf deren Wirksamkeit überprüfen
  - Anpassung an neue Gegebenheiten
  - Streben nach Verbesserung
  - Geeignete Organisation
  - Bereitstellung der erforderlichen Mittel

## Welche Arbeitsschutz-Regelungen gelten im Home-Office?

- Beachtung allgemeiner Grundsätze der Gefahrenverhütung, § 4 ArbSchG:
  - Risiken im Vorfeld vermeiden,
  - Abschätzung unvermeidbarer Risiken,
  - Gefahrenbekämpfung an der Quelle,
  - Berücksichtigung des Faktors „Mensch“,
  - Berücksichtigung des Stands der Technik



## Arbeits-/Dienstrecht

# Welche Arbeitsschutz-Regelungen gelten im Home-Office?

- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS:
  - „*Büroarbeit ist nach Möglichkeit im Home-Office auszuführen*“
- Grundsätzlich treffen den Arbeitgeber dieselben Arbeitsschutzpflichten:
  - Gefährdungsbeurteilung
  - Unterweisung / Hinweise
- Maßnahmen dokumentieren



# Arbeits-/Dienstrecht

## Arbeitsschutz im Home-Office?

- Arbeitsstättenverordnung gilt (eingeschränkt) nur bei Telearbeitsplätzen:
  - Gefährdungsbeurteilung bei erstmaliger Beurteilung, § 3 ArbStättV
  - Unterweisung der Beschäftigten, § 6 ArbStättV
  - Jeweils unter Beachtung „*der Eigenart von Telearbeitsplätzen*“

### **Unterweisung nach § 12 ArbSchG, § 6 ArbStättV**

Zweck: Sensibilisierung auf Gefährdungspotenziale

**Telearbeitsplatz:** Ausreichende und angemessene Information anhand der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung stellen, § 1 III Nr. 2, 6 ArbStättV

- Physische Belastung von Muskeln und Skelett bei Bildschirmarbeit
- Ergonomisch korrekte Einrichtung des Arbeitsplatzes
- Psychische Belastungen durch räumliche und zeitliche Entgrenzung
- Zeitliche Überlastung aufgrund Verzicht auf Pausen, etc.

### **Unterweisung nach § 12 ArbSchG, § 6 ArbStättV**

Umfang der Unterweisung hängt von dem Umfang der Tätigkeit im Home-Office ab:

- Bei gelegentlicher Tätigkeit (ein Tag pro Woche) bedarf es keiner Unterweisung, da Tätigkeit im Vergleich zur Tätigkeit im Betrieb untergeordnet ist
  - Anders bei überwiegender Tätigkeit im Home-Office.
- Je umfangreicher die Tätigkeit im Home-Office, desto höher sind die Anforderungen an eine Unterweisung.

## **Gefährdungsbeurteilung nach § 3 ArbStättV**

### Telearbeitsplatz:

- Zwingend durchzuführen
- Art und Weise bei Telearbeitsplätzen nicht höchstrichterlich entschieden:
  - Delegation auf den Arbeitnehmer möglich?
  - Kontrolle durch Begehung oder Nachfrage?

### **Gefährdungsbeurteilung nach § 3 ArbStättV**

- Strittig: Verpflichtung zur umfassenden Gefährdungsbeurteilung
- Verpflichtung des Arbeitgebers hängt vom Umfang der Arbeit im Home-Office ab.
- Arbeitet der Mitarbeiter überwiegend im Home-Office treffen ihn die vom Betrieb ausgehenden Gefahren nur untergeordnet und eine Gefährdungsbeurteilung ist nicht erforderlich.
- Begründen Anhaltspunkte den Verdacht, dass der Mitarbeiter grob gegen seine eigenen Interessen zum Gesundheitsschutz verstößt, muss der Arbeitgeber eingreifen

# Arbeits-/Dienstrecht Arbeitsschutz im Home-Office? **Zutrittsrecht des Arbeitgebers?**

Fürsorgepflicht des  
Arbeitgebers



Unverletzlichkeit der  
Wohnung, Art. 13 GG  
+  
Allg.  
Persönlichkeitsrecht,  
Art. 2 I GG

# Arbeits-/Dienstrecht

## Sanktionen

- Blankettvorschriften der §§ 25 und 26 ArbeitsSchG:
  - Bedarf einer Verordnung oder einer behördlichen Anordnung nach § 22 ArbSchG
  - Bußgeld bis zu 25.000 € bzw. Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr

# Arbeits-/Dienstrecht

## Sanktionen

- Tatbestände der Arbeitsstättenverordnung sind nur auf Telearbeitsplätze anzuwenden:
  - Gefährdungsbeurteilung wird nicht oder nicht richtig durchgeführt
  - Unterweisung wird unterlassen
  - Und das Leben oder die Gesundheit des Mitarbeiters sind gefährdet.

# Arbeits-/Dienstrecht

## Ausstattung im Home-Office

- Grundsatz:  
Arbeitgeber stellt Büromöbel, IT-Ausstattung und Schreibmaterial
- Im Home-Office:  
keine Verpflichtung das „Büro“ einzurichten

# Arbeits-/Dienstrecht

## Ausstattung im Home-Office

- Regelungsempfehlungen, wenn Gegenstände vom Arbeitgeber gestellt werden:
  - Ausschluss der privaten Nutzungsmöglichkeit
  - Klare Eigentumszuordnungen
  - Zurückbehaltungsrechte ausschließen

# Arbeits-/Dienstrecht

## Aufwendungsersatz im Home-Office

- Möglicherweise Kostenerstattungsanspruch aus § 670 BGB, wenn
  - Aufwendung, die zum Zwecke der Ausführung des Auftrags erforderlich sind
  - Allerdings nicht, wenn dem Mitarbeiter freigestellt wird, ob er die privaten Räume nutzt

# Arbeits-/Dienstrecht

## Aufwendungsersatz im Home-Office

- Möglichkeit, den Aufwendungsersatzanspruch vertraglich auszuschließen oder
- eine Pauschalierungsklausel nutzen
- Kosten des Home-Offices sind nach § 3 Nr. 50 EStG steuerfrei

# Arbeits-/Dienstrecht

## Haftungsfragen

- Es gelten die allgemeinen Grundsätze zur begrenzten Arbeitnehmerhaftung
- Was ist, wenn ein Haushaltsmitglied einen Schaden an den Gegenständen verursacht?
  - Haftungsbegrenzung nach dem Prinzip des Vertrags mit Schutzwirkung zugunsten Dritter
  - Arbeitgeber billigt erhöhtes Schadenspotenzial
- Haftung des Mitarbeiters bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit

# Arbeits-/Dienstrecht

## Unfallversicherungsschutz

- Grundsatz: Versicherungsschutz gilt auch in den Privaträumlichkeiten, sofern ein **betriebliches Interesse** der versicherten Tätigkeit noch angenommen werden kann
- Grenze: **eigennützigen Zwecken dienende Unterbrechung** der versicherten Tätigkeit

## **Beispielfall 1 – Sachverhalt**

AN ist auf dem Weg aus ihrem im Dachgeschoss eingerichteten Büro in die im Erdgeschoss liegende Küche ausgerutscht, weil sie ein Glas Wasser trinken wollte.

# Arbeits-/Dienstrecht Unfallversicherungsschutz

## **Beispielfall 1 – Ergebnis:**

BSG verneinte einen Arbeitsunfall, da hier typische eigenwirtschaftliche Interessen vorlägen. Derartige der privaten Wohnung innewohnenden Risiken müsse die AN selbst verantworten.

## **Beispielsfall 2 – Sachverhalt**

Rechtsanwalt bewahrt Akten im Erdgeschoss seines Wohnhauses auf. Auf der Treppe zum Erdgeschoss ist er mit Akten in der Hand gestürzt.

## **Beispielfall 2 – Ergebnis:**

Unabhängig davon, dass der Rechtsanwalt Akten mitführte und deswegen keine Hand frei hatte, um sich am Geländer festzuhalten, war der Gang rein privat getrieben, weil der Weg innerhalb des Wohnhauses keiner versicherten Tätigkeit zuzuordnen sei.

# Arbeits-/Dienstrecht

## Beendigung des Home-Office

- Umfang und Dauer der Tätigkeit im Home-Office sollten vertraglich geregelt werden
- Eine Befristung der Tätigkeit bedarf einer sachlichen Begründung
- In jedem Fall sollte ein Widerrufsrecht aufgenommen werden

# Agenda

**Datensicherheit / Datenschutz**

**Arbeits- / Dienstrecht**

**Fazit**

# Fazit

- Schnelles, unbürokratisches Handeln ist in der Krise notwendig
- Rahmenbedingungen:
  - Welche Tätigkeiten können im Home-Office erledigt werden?
  - Wie sind die Mitarbeiter auszustatten?
  - Welche technischen Voraussetzungen müssen geschaffen sein?
  - Wer trägt die Kosten?
  - Wie gebe ich Mitarbeitern die nötige Sicherheit?

# Fazit

## Umsetzungshilfen:

- Krisen-Situation befreit nicht von rechtlichen Verpflichtungen
- Datenschutz einhalten
- Datensicherheit gewährleisten
- Arbeitsrecht absichern
- Interessen ausgleichen

➔ Empfehlung: „betriebliche Home-Office-Vereinbarung“

# Fazit

## **Inhalte von Nutzungsrichtlinie / Dienstanweisungen / Vertragliche Regelungen**

- Bring your own device?
- Private Nutzung?
- Zutrittsrecht?
- Kernarbeitszeiten?
- Passwortrichtlinie?
- Kostenverteilung?



# Fazit

## Beispielformulierungen:

- *„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ein „Homeoffice“, in dem er die anfallenden Büro- und Verwaltungsarbeiten verrichten kann, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen herzurichten: [Aufzählung]“*
- *„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Störungen an den ihm zur Verfügung gestellten Gegenständen dem Arbeitgeber sofort zu melden.“*

# Fazit

## Beispielformulierungen:

- *„Der Arbeitgeber zahlt an den Arbeitnehmer für die mit dem Homeoffice verbundenen Aufwendungen, wie z. B. Strom, Telefon- und Internetkosten, Druckerpapier, eine monatliche Pauschale in Höhe von [Pauschalbetrag einfügen] als Aufwendungsersatz.“*

# Ihre Ansprechpartner



## Markus Heinrich

Rechtsanwalt | Partner

## Matthias Ruthemeyer

Rechtsanwalt  
Zert. Datenschutzbeauftragter (TÜV®)



+49 2381 92122-475



+49 2381 92122-7062 / -7063



heinrich@wolter-hoppenberg.de  
ruthemeyer@wolter-hoppenberg.de

Hamm | Berlin | Münster | Osnabrück

# Fragen?



Klare Konzepte. Saubere Umwelt.



**Save the Date:**

28.05.2020

Schutz des Personals von Stauanlagen /  
Talsperren in der Corona-Krise



Klare Konzepte. Saubere Umwelt.

