

**Rechtliche Aspekte von Homeoffice, Hybrid Work und  
Mitarbeiterüberwachung**  
Rechtsanwalt Marcus Beckmann

**Human X Work Conference – 19.10.2023**

**BECKMANN UND NORDA – RECHTSANWÄLTE**  
Welle 9 - 33602 Bielefeld

<https://www.beckmannundnorda.de>

E-Mail [info@beckmannundnorda.de](mailto:info@beckmannundnorda.de)

Telefon 0521/98628-0

Blog <https://www.beckmannundnorda.de/serendipity/>

Linkedin <https://www.linkedin.com/in/marcusbeckmann/>

Mastodon <https://mastodontech.de/@marcusbeckmann>

Bluesky <https://bsky.app/profile/marcusbeckmann.bsky.social>

Twitter <https://twitter.com/marcusbeckmann>

Facebook <https://www.facebook.com/marcus.beckmann.1973>

## **Ausgangslage**

- Gesetzliche Rahmenbedingungen ändern sich ständig
- Regelungen unübersichtlich
- handwerkliche Fehler des Gesetzgebers

- Viele Detailfragen umstritten
- Rechtsprechung uneinheitlich
- Gesetzgeber hinkt technischem Fortschritt hinterher

**Technisch möglich heißt nicht rechtlich zulässig !**

**Praktikabel und bequem heißt nicht rechtlich zulässig !**

- **Bedarf ermitteln**
- **Rechtslage prüfen**
- **Risiken abwägen**
- **Umsetzen**

## **Homeoffice, Remote Work und Hybridwork**

Keine gesetzliche Definition



## **Homeoffice**

Arbeitnehmer erbringt Arbeitsleistung zuhause

## **Remote Work**

Arbeitnehmer darf Arbeitsleistung von beliebigem Ort oder definierten Orten erbringen

## **Hybrid Work**

Mischform aus Präsenz in Betriebsstätte und Homeoffice / Remote Work

## **Gesetzgeber kennt Begriff Telearbeit**

§ 2 Abs. 7 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.

## Regelung der Bedingungen der Telearbeit

Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen im Privatbereich des Beschäftigten

vom Arbeitgeber bereitgestellt und installiert

Arbeitgeber verantwortlich für Ausstattung des Arbeitsplatzes

Arbeitssicherheit

Gesundheitsschutz

Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten und zu dokumentieren.

## **Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (MAG) aus dem Jahr 2020**

### **Begriff „Mobiles Arbeiten“**

Wenn Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie außerhalb der Betriebsstätte

1. von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl oder
2. von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten erbringt.

## **Anspruch auf mobiles Arbeiten**

Politische Diskussion nicht abgeschlossen

Coronazeit als Blaupause und Beschleuniger

## **Aktuelle Regelung ohne Sondersituationen (wie Corona)**

Kein Anspruch auf mobiles Arbeiten des Arbeitnehmers

Kein Anspruch auf mobiles Arbeiten des Arbeitgebers

Es sei denn Vereinbarung:

Tarifvertrag

Betriebsvereinbarung

Arbeitsvertrag



## **Vereinbarung über mobiles Arbeiten**

Möglichst genaue Regelung unter Berücksichtigung

- der konkreten Anforderungen und Interessen des Unternehmens
- der Interessen des Arbeitnehmers
- Beachtung der Anforderungen von Gesetzgeber und Rechtsprechung
- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über Ausgestaltung (nicht aber über das „ob“ oder die Beendigung)

## **Möglichst genaue Regelung**

- Arbeitsleistungen (nicht alles geeignet)
- Personenkreis (wer und unter welchen Voraussetzungen)
- Arbeitszeiten
- Anwesenheitspflicht
- Erreichbarkeit

- Arbeitsort (Homeoffice oder beliebiger Ort)

Besondere Anforderungen an Arbeitsplatz / Räumlichkeiten

- Arbeitsmittel

Besondere Anforderungen an Arbeitsmittel

Wer stellt welche Arbeitsmittel

Wartung / Updates der Arbeitsmittel

Rückgabe Arbeitsmittel

Beschädigung und Verlust

Dienstliche Nutzung

Private Nutzung

BYOD

Konfigurationsmöglichkeiten

- Kosten der mobilen Arbeit und Aufwandungsersatz
- Besonderheiten von Hybridmodellen
- Beendigung des mobilen Arbeitens

- Zutrittsrecht des Arbeitgebers

Prüfung der Einhaltung gesetzlicher und vertraglicher  
Vorgaben

Ankündigungsfrist

Personenkreis

## Mobiles Arbeiten aus dem Ausland



## **Mobiles Arbeiten vs. IT-Sicherheit**

## **Großes Risiko: Der Nutzer oder unbefugte Dritte**

Beim mobilen Arbeiten nur begrenzt vom Arbeitgeber kontrollierbar

Ausführliche Sicherheitsrichtlinien mit klaren Regelungen und Definitionen zu empfehlen

## **Eigene Sicherheit**

Schutz vor externen Angriffen

Schutz vor intern verursachten Schäden

Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Malware, Viren und Spam

## **Sicherheit Dritter**

Geschäftspartner, Kunden, Mitarbeiter und sonstige Dritte

Ein Unternehmen hat alle ihm zumutbaren Maßnahmen zu treffen, um Schäden von Dritten fern zu halten. Das Unternehmen haftet für alle vorhersehbaren und vermeidbaren Schäden.

Wer einen kausalen, zwingend erforderlichen und zurechenbaren Beitrag zu einer Rechtsverletzung leistet, kann haften.

Große Unternehmen müssen strengere Anforderungen erfüllen als ein Einmannbetrieb.

Haftung für Organisationsverschulden

Haftung für Verstoß gegen Verkehrssicherungspflichten

persönliche Haftung der Entscheidungsträger

Nichteinschreiten bei Rechtsverletzungen durch Mitarbeiter

IT-Risikomanagement ist Pflicht

## **Mobiles Arbeiten vs. Datenschutz**

## **Datenschutzgrundverordnung**

Die Vorgaben der DSGVO gelten auch für Home Office und mobiles Arbeiten.

Arbeitgeber ist Verantwortlicher im Sinne der DSGVO

Verarbeitung personenbezogener Daten

Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten  
(z.B. Gesundheitsdaten)



## Art. 32 DSGVO

Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zum Schutz der Daten

Abwägungskriterien:

- Stand der Technik
- Implementierungskosten
- Art, Umfang, Umstände und Zwecke der Verarbeitung
- Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere des Risikos

Ziel: Angemessenes Schutzniveau

## **Risiken**

Hardware

Software

Internetanschluss / WLAN

## **Risiken**

Fehler des Nutzers

Zugriff Dritter

Räumlichkeiten

Diebstahl / Zerstörung Hardware

## **Risiken**

Fehler des Nutzers

Zugriff Dritter

Räumlichkeiten

Diebstahl / Zerstörung Hardware

## **Risiken**

Fehler des Nutzers

Zugriff Dritter

Räumlichkeiten

Diebstahl / Zerstörung Hardware

**Genaue Regelung zum mobilen Arbeiten mit Arbeitnehmer erforderlich.**

Datentransfer in andere Länder

## **Meldepflicht bei Datenpanne**

Art. 32 DSGVO gegenüber Datenschutzbehörde

Art. 34 DSGVO gegenüber Betroffenen bei hohem Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen



## **Folgen Datenschutzverstoß**

- Unterlassungsanspruch des Betroffenen
- Immaterieller Schadensersatz des Betroffenen
- Schadensersatzansprüche von Geschäftspartnern
- Datenschutzrechtliches Aufsichtsverfahren
- Ordnungsgelder

## **Mitarbeiterüberwachung**

## **Bundesverfassungsgericht zur Telefonüberwachung:**

Automatisierte und undifferenzierte Überwachung ist unzulässig.

Die gilt auch für dienstliche Kommunikation

Abwägung zwischen dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers einerseits und den berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits.

Keylogging

Aktivitätenverfolgung

Überwachung per Kamera

Spionagesoftware

Mikrofon

Monitoring

Wichtig bei der Umsetzung von Überwachungsmaßnahmen

**Transparenz !**

**Was wird wie und warum aufgezeichnet**

Einwilligung des Arbeitnehmers einholen

## **Heimliche Überwachung** nur im Ausnahmefall zulässig

- konkreter Verdacht für strafbare Handlung oder schwerer Vertragsverstoß
- Beschränkung auf verdächtigen Personenkreis
- kein milderes Mittel
- verhältnismäßig nach Abwägung aller Interessen

## **Folgen unzulässiger Mitarbeiterüberwachung**

- Beweisverwertungsverbot
- Unterlassungsanspruch des Betroffenen
- Immaterieller Schadensersatz des Betroffenen
- Geldbußen

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !**

**Fragen ?**