

**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

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**
- **Rechtsslage 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 Aufwendungsersatz
- 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 ?