



16. ZAAR-Kongress

**Neues Urlaubsrecht,
agiles und mobiles Arbeiten**

Freitag, 17. Mai 2019
München, Paulaner am Nockherberg



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	2
<hr/>	
Programm	3
<hr/>	
Referate	
Voraussetzungen, Berechnung und Reichweite des unionsrechtlichen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub	
<u>Dr. Markus Sprenger</u> Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen, Frankfurt am Main	4
<hr/>	
Der Urlaubsanspruch: Erfüllung, Verfall und Abgeltung	
<u>Dr. Stefan Witschen</u> Rechtswissenschaftliche Fakultät, Universität zu Köln	8
<hr/>	
Individual- und kollektivarbeitsrechtlicher Rahmen des agilen und mobilen Arbeitens	
<u>Dr. Silvia Lang</u> Hogan Lovells International LLP, München	12
<hr/>	
Unfallversicherungs- und arbeitsschutzrechtlicher Rahmen des agilen und mobilen Arbeitens	
<u>Dr. Nathalie Oberthür</u> R/P/O Rechtsanwälte, Köln	16
<hr/>	
Teilnehmerliste	17
<hr/>	

Neues Urlaubsrecht, agiles und mobiles Arbeiten

Seit dem Schultz-Hoff-Urteil aus dem Jahr 2009 ist das deutsche Urlaubsrecht im Umbruch. Einen besonders kräftigen Innovationsschub geben die Urteile in den Rechtssachen Bauer, Kreuziger, Shimizu und Hein vom November/Dezember 2018. Zahlreiche Fragen stellen sich neu, zum Beispiel: Was muss der Arbeitgeber künftig anstellen, damit ein Urlaubsanspruch verfällt? Welche Möglichkeiten verbleiben den Tarifparteien, auf die Berechnung des Urlaubsentgelts Einfluss zu nehmen? Gilt das neue Urlaubsrecht des Europäischen Gerichtshofs auch jenseits des Mindesturlaubs von vier Wochen? Das sind nur drei beispielhaft herausgegriffene Fragen, die der erste Teil des Kongresses zu beantworten sucht. Ebenfalls aus aktuellem Anlass – den Bestrebungen, einen Home-Office-Anspruch der Arbeitnehmer gesetzlich zu verankern, und einer geänderten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zum Unfallversicherungsschutz – widmet sich der zweite Teil den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen des agilen und mobilen Arbeitens.

Richard Giesen
Abbo Junker
Volker Rieble

Programm

10.00 Uhr	Begrüßung
10.15 Uhr	Voraussetzungen, Berechnung und Reichweite des unionsrechtlichen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub <i>Dr. Markus Sprenger</i> Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen, Frankfurt am Main
	Diskussion
11.15 Uhr	<u>Kaffeepause</u>
11.45 Uhr	Der Urlaubsanspruch: Erfüllung, Verfall und Abgeltung <i>Dr. Stefan Witschen</i> Rechtswissenschaftliche Fakultät, Universität zu Köln
	Diskussion
13.00 Uhr	<u>Mittagspause</u>
13.45 Uhr	Individual- und kollektivarbeitsrechtlicher Rahmen des agilen und mobilen Arbeitens <i>Dr. Silvia Lang</i> Hogan Lovells International LLP, München
	Diskussion
14.45 Uhr	<u>Kaffeepause</u>
15.15 Uhr	Unfallversicherungs- und arbeitsschutzrechtlicher Rahmen des agilen und mobilen Arbeitens <i>Dr. Nathalie Oberthür</i> R/P/O Rechtsanwälte, Köln
	Diskussion
16.30 Uhr	Verabschiedung

Dr. Markus Sprenger

Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen, Frankfurt am Main

**Voraussetzungen, Berechnung und Reichweite des unionsrechtlichen Anspruchs
auf bezahlten Jahresurlaub**

Gliederung

- I. Die (scheinbar) heile Welt vor der EuGH-Rechtsprechung
- II. Anfänge der Urlaubsrechtsprechung des EuGH
- III. Rechtsquellen des Urlaubsrechts
 1. Bundesurlaubsgesetz
 2. Unionsrecht
- IV. Systembildung im Urlaubsrecht
 1. Stringenz und Friktionen durch den EuGH
 2. Zwei Aspekte des Urlaubsanspruchs
 3. Erdienung des Urlaubsanspruchs
 4. Einfluss von Vorhersehbarkeit und Willensentschluss des Arbeitnehmers
 5. Zwischenbefund: Grundsatz der freiwilligen Nichterdienung
 6. Koordination mit Unionsrecht außerhalb der Arbeitszeitrichtlinie
 - a) Keine Schlechterstellung bei Teilzeitarbeit
 - b) Keine Besserstellung nach Teilzeitarbeit
 - c) Keine Besserstellung nach Arbeit im EU-Ausland

- V. Urlaubsguthaben mit eigenem Rechtsregime
 - 1. Voraussetzungen
 - 2. Berechnung
 - a) Grundsatz für Freistellung und Entgelt
 - b) Einbeziehung aller prägenden Entgeltbestandteile
 - c) Raum für mitgliedstaatliche Ausgestaltung
 - aa) Bezugszeitraum für Urlaubsentgelt
 - bb) Keine Verschränkung von Urlaubsdauer und Urlaubsentgelt
 - cc) Zusätzliche Urlaubsansprüche
 - 3. Unionsrechtlicher Durchgriff über Primärrecht

- VI. Reichweite der unionsrechtlichen Vorgaben
 - 1. Folgerechtsprechung des BAG zum BUrlG
 - a) Bestätigung der Kürzung für Elternzeit
 - b) Übertragung auf unbezahlten Sonderurlaub
 - c) Übertragung auf bezahlte Freistellungen
 - 2. Rechtsprechung des BAG zu Mehrurlaub
 - a) Autonome Gestaltung in den Mitgliedstaaten
 - b) Übertragung der Grundsätze aus Diskriminierungsrecht
 - c) Ausstrahlungswirkung des Unionsrechts

- VII. Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassende Thesen

1. In seiner Rechtsprechung zu den Arbeitszeitrichtlinien 93/104/EG und 2003/88/EG hat der EuGH zwischenzeitlich ein System zum unionsrechtlichen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub herausgebildet. Dieses System fußt auf der Grundannahme, dass der Anspruch in zwei Aspekten, nämlich der Freistellung und der Bezahlung, entsteht und in seinem erreichten Bestand in das Vermögen des Arbeitnehmers übergeht. Das schließt eine spätere Nachberechnung zu Lasten des Arbeitnehmers aus.
2. Da grundsätzlich erst die tatsächliche Arbeitsleistung ein Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers auszulösen vermag, genügt der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses allein für das Entstehen eines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nicht. Der EuGH berücksichtigt allerdings das Völkerarbeitsrecht bei der Auslegung des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie, so dass die Vorhersehbarkeit und der Willensentschluss auf Arbeitnehmerseite den Urlaubsanspruch ganz oder teilweise ausschließen können (Grundsatz der freiwilligen Nichterdienung).
3. Den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub hat der EuGH ausgehend von Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie mit dem übrigen Unionsrecht, insbesondere dem Diskriminierungsrecht und der Arbeitnehmerfreizügigkeit abgeglichen. Der Umfang des Erholungsbedürfnisses außerhalb von Vollzeitarbeit (z. B. bei Teilzeit, Kurzarbeit oder Sonderurlaub) ergibt sich aus dem pro-rata-temporis-Grundsatz, wobei eine unterjährige Veränderung zu einer Berechnung nach Abschnitten führt.

4. Das Urlaubsentgelt ist nach dem Unionsrecht nicht Entgeltfortzahlung, sondern ebenfalls erdiente Bezahlung. Unter Berücksichtigung des Völkerarbeitsrechts bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem gewöhnlichen Arbeitsentgelt, um den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, den Urlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Sonderentgelte wie Provisionen oder Überstundenvergütungen sind einzubeziehen, wenn sie einen wesentlichen Teil des gewöhnlichen Arbeitsentgelts bilden.
5. Die primärrechtliche Gewährleistung des bezahlten Jahresurlaubs in Art. 31 Abs. 2 GRCh führt in der Interpretation des EuGH zu Unanwendbarkeit des mitgliedstaatlicher Gesetzesrechts, wenn und soweit es dem unionrechtlichen Mindestschutz zuwiderläuft. Hinsichtlich eines gesetzlichen, tarif- oder arbeitsvertraglichen Mehrurlaubs verhält sich das Unionsrecht neutral und belässt es de iure bei der autonomen, diskriminierungsfreien Ausgestaltung. De facto führt die Komplexität aus dem Nebeneinander verschiedener Teilregime zu einem Anpassungsdruck an das Unionsrecht.
6. § 11 Abs. 1 BUrlG hindert die Rechtsprechung an einer stringenten Umsetzung des unionsrechtlichen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub. Eine unterjährige Erhöhung der täglichen Arbeitszeit führt entgegen dem Urteil Greenfield zu einer arbeitnehnergünstigen Nachberechnung des Urlaubsentgelts für zuvor erworbene Urlaubstage.

Dr. Stefan Witschen

Rechtswissenschaftliche Fakultät, Universität zu Köln

Der Urlaubsanspruch: Erfüllung, Verfall und Abgeltung

Gliederung

- I. Einleitung
- II. Erfüllung
 1. Inhalt des Urlaubsanspruchs
 - a) Verständnis des EuGH
 - b) Verständnis des BAG im Wandel
 2. Erfüllung des Urlaubsanspruchs nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses
 - a) Beurlaubung
 - b) Vorsorgliche Beurlaubung
 - c) Teilurlaub und Vollurlaub
 - d) Anrechnung bei Zwischenbeschäftigung
- III. Verfall
 1. Allgemeine Regeln
 2. Tatsächliche Möglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs
 3. In-die-Lage-Versetzen zur Inanspruchnahme des Urlaubs
 - a) Geteilte Verantwortung für die Inanspruchnahme
 - b) Ansammlung von Urlaub bei arbeitgeberseitig zu verantwortenden Hindernissen
- IV. Abgeltung
 1. Unionsrechtlicher Abgeltungsanspruch
 2. Abgeltungsanspruch nach dem BUrlG
- V. Fazit

Rechtsgrundlagen

Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Artikel 31

Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

- (1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.
- (2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Richtlinie 2003/88/EG

Artikel 7

Jahresurlaub

- (1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.
- (2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Bundesurlaubsgesetz

§ 7 Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

[...]

- (3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
- (4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

Rechtsprechung und Thesen

I. Erfüllung

1. Das BAG hat sein Verständnis vom Urlaubsanspruch nach dem BUrlG zu Recht dahingehend modifiziert, dass eine richtlinienkonforme Erfüllung neben der Freistellung des Arbeitnehmers voraussetzt, dass ihm bei Inanspruchnahme des Urlaubs ein Anspruch auf Vergütung sicher ist (vgl. BAG 10.2.2015 – 9 AZR 455/13, NZA 2015, 998 Rn. 21 f.).
2. Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann durch die Abgeltung offenen Urlaubs hilfsweise der Anspruch auf Urlaubsentgelt erfüllt werden, falls die Kündigung unwirksam sein und das Arbeitsverhältnis fortbestehen sollte. Das BAG sollte seine Anforderungen an eine darauf gerichtete Tilgungsbestimmung lockern (vgl. BAG 10.2.2015 – 9 AZR 455/13, NZA 2015, 998 Rn. 26).
3. Wenn der obsiegende Arbeitnehmer während des Kündigungsschutzprozesses ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber eingeht und von diesem ordnungsgemäß beurlaubt wird, muss er sich den erhaltenen Urlaub anrechnen lassen (BAG 21.2.2012 – 9 AZR 487/10, NZA 2012, 793 Rn. 17 ff.). Die Unionsrechtskonformität dieser Rechtsprechung des BAG ist zu bejahen, wurde aber noch nicht durch den EuGH bestätigt.

II. Verfall

1. Urlaub kann bei richtlinienkonformer Auslegung des § 7 BUrlG in der Regel nur verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt (BAG 19.2.2019 – 9 AZR 541/15, PM

Nr. 9/19 im Anschluss an EuGH 6.11.2018 – C-684/16 – *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*; vgl. auch EuGH 6.11.2018 – C-619/16 – *Kreuziger*).

2. Der EuGH vertritt, dass zumindest Scheinselbständige zeitlich unbegrenzt Urlaubsansprüche ansammeln können (EuGH 29.11.2017 – C-214/16 – *King*). Dies ist durch richtlinienkonforme Auslegung von § 7 Abs. 3 BUrlG zu gewährleisten.
3. Der EuGH sollte seine Rechtsprechung zu Ansammlung und Verfall in zwei Richtungen fortentwickeln. Erstens sollte Urlaub verfallen können, wenn einem (statusmäßig anerkannten) Arbeitnehmer ein wirksamer Rechtsbehelf zur Durchsetzung des Urlaubsanspruchs in natura zur Verfügung steht. Zweites sollte Urlaub verfallen können, wenn es zwar an einer förmlichen Aufforderung des Arbeitgebers im Sinne der Urteile *Kreuziger* und *Max-Planck* fehlt, der Inanspruchnahme des Urlaubs bei materieller Betrachtung aber keine Hindernisse entgegenstehen. Denkbar wäre insofern ein Verfall nach Überschreitung einer „gewissen zeitlichen Grenze“ (vgl. EuGH 22.11.2011 – C-214/10 – *KHS*).

III. Abgeltung

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offener Urlaub ist abzugelten. Auf den Grund der Beendigung kommt es nicht an.
2. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, können dessen Erben Abgeltung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs verlangen (BAG 22.1.2019 – 9 AZR 45/16, PM Nr. 1/19 im Anschluss an EuGH 6.11.2018 – C-569/16, C-570/16 – *Bauer und Willmeroth*).

Dr. Silvia Lang
Hogan Lovells International LLP, München

Individual- und kollektivarbeitsrechtlicher Rahmen des agilen und mobilen Arbeitens

Thesen

1. Verpflichtung zum Home Office/mobilen Arbeiten

Unternehmen können – gestützt auf das Direktionsrecht (§ 106 S. 1 GewO) – ihre Arbeitnehmer nicht verpflichten, im Home Office zu arbeiten (vgl. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg v. 14. November 2018, 17 Sa 562/18, juris). Dies gilt mit hoher Wahrscheinlichkeit auch für das mobile Arbeiten.

2. Gesetzlicher Anspruch auf Home Office/mobiles Arbeiten

Arbeitnehmer haben grds. keinen gesetzlichen Anspruch auf Home Office/mobiles Arbeiten. Das BMAS hat einen Entwurf mit gesetzlichem Anspruch auf Home Office/mobiles Arbeiten für das zweite Halbjahr 2019 angekündigt (vgl. Interview mit Björn Böhning, Staatssekretär im BMAS, Human Resources Manager vom 6. Mai 2019). Der Gesetzentwurf soll nach Angaben des BMAS den Rechtsrahmen für Home Office/mobiles Arbeiten schaffen, unbürokratische Lösungen vorsehen, sich an Vorbildern wie den Niederlanden und Skandinavien orientieren und jedenfalls keine Verpflichtung zu Home Office oder mobilem Arbeiten beinhalten.

3. Home Office/mobiles Arbeiten und Arbeitszeitgesetz

Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind mit den neuen Arbeitsmodellen in vielerlei Hinsicht nicht in Einklang zu bringen. Es ist nicht mit einer grundlegenden Reform des Arbeitszeitgesetzes zu rechnen. Eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes ist zudem nur

in den engen Grenzen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88EG) möglich. Nicht nur der deutsche, sondern auch der europäische Gesetzgeber ist aufgerufen, die Definition von Arbeitszeit zukunftsorientiert auszugestalten, ohne dabei die Gesundheit der Arbeitnehmer zu gefährden.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied am 14. Mai 2019, dass die Mitgliedstaaten Unternehmen dazu verpflichten müssen, die Arbeitszeit und Pausen ihrer Arbeitnehmer vollständig aufzuzeichnen (vgl. EuGH v. 14. Mai 2019, Rechtssache C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE, Pressemitteilung). Das kann das Ende der klassischen Vertrauensarbeitszeit bedeuten. Der deutsche Gesetzgeber wird das Arbeitszeitgesetz an die Vorgaben des EuGH anpassen müssen. Damit stellt sich der EuGH gegen den gesellschaftlichen Trend der Flexibilisierung der Arbeitszeit.

4. Einseitige Beendigung von Home Office/mobilem Arbeiten

Arbeitgeber können das dem Arbeitnehmer eingeräumte Recht zum Arbeiten im Home Office bzw. mobilen Arbeiten nicht ohne weiteres jederzeit einseitig wieder entziehen (vgl. LAG Düsseldorf v. 19. September 2014, 12 Sa 505/14, juris). Ein solches Recht müssen Arbeitgeber vertraglich regeln – unter Beachtung der AGB-Inhaltskontrolle (vgl. §§ 307 ff. BGB). Bei der Ausübung müssen Arbeitgeber auch darauf achten, dass die Zuweisung eines anderen Arbeitsortes (konkret: betrieblicher Arbeitsplatz) billigem Ermessen, mithin einer Ausübungskontrolle standhält. Die Inhalts- und Ausübungskontrolle stehen nebeneinander und sind gleichermaßen zu beachten (vgl. BAG v. 19. Januar 2011, 10 AZR 738/09, NZA 2011, 631).

Unternehmen sollten sicherstellen, dass die Beendigungsmöglichkeit dem gesetzlichen Leitbild des Direktionsrechts entspricht und auch die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Sowohl bei der Gestaltung der Klausel als auch bei Ausübung der Beendigung von Home Office/mobilem Arbeiten. Unternehmen sollten auch sachliche Gründe für die Beendigung in der Klausel benennen.

In jedem Fall ist vor Beendigung von Home Office und mobilem Arbeiten zu prüfen, ob

der Betriebsrat zu beteiligen ist (vgl. §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann seine Zustimmungsverweigerung bei einer solchen Versetzung vom Home Office zurück in den Betrieb nicht darauf stützen, dass die Kündigung einer Vereinbarung zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer über die Möglichkeit von Arbeit im Home Office unwirksam ist, weil die Kündigungsregelung gegen § 307 verstoßen würde. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist bei Versetzungen wie auch bei der Einstellung kein Instrument zur umfassenden Vertragsinhaltskontrolle (vgl. LAG München v. 31. Juli 2018, 7 TaBV19/18, juris).

5. Rolle des Betriebsrats

Unternehmen haben den Betriebsrat bei Einführung von mobiler Arbeit frühzeitig zu beteiligen. Nicht nur wegen der bestehenden Beteiligungsrechte des Betriebsrats, sondern auch, um den Betriebsrat als wichtigen Fürsprecher für Home Office und mobiles Arbeiten, die oft auch im Zusammenhang mit neuen Arbeits- und Raumkonzepten stehen, zu gewinnen.

Dem Betriebsrat stehen sowohl in der Planungsphase (u.a. § 80 Abs. 2 BetrVG, § 90, BetrVG, §§ 92 ff. BetrVG) als auch in der Umsetzungsphase (u.a. § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 6, 7, 10, 11 BetrVG, § 99 BetrVG) Mitbestimmungsrechte zu. In der Praxis ist kaum ein Fall vorstellbar, in dem im Zusammenhang mit der Einführung von Home Office, mobilem Arbeiten und modernen Raumkonzepten kein einziger Mitbestimmungstatbestand gegeben ist.

Die Entscheidung des Arbeitgebers, ob er neue Arbeits- und Raumkonzepte einführen möchte oder nicht, unterfällt hingegen als unternehmerische Entscheidung keinem Beteiligungsrecht des Betriebsrats.

Der Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats ist bei der Einführung von Desk-Sharing noch nicht höchstrichterlich entschieden. Das LAG Düsseldorf hat im einstweiligen Rechtsschutz entschieden, dass dem Betriebsrat bei der Einführung von Desk-Sharing kein Mitbestimmungsrecht zustehe (vgl. LAG Düsseldorf v. 9. Januar 2018, 3 TaBVGa 6/17, juris).

6. Regelungsinhalte einer Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung zu modernen Raumkonzepten sollten u.a. die Ziele, das Desk-Sharing an sich, die einzelnen Bürobereiche, die Ablagebereiche, das Modell Clean-Desk, das Bürokonzept und das Arbeitsumfeld beschreiben bzw. regeln. Eine Betriebsvereinbarung zu Home Office und mobilem Arbeiten sollte u.a. gut überlegte Bereichsausnahmen, die Teilnahmevoraussetzungen, Arbeitsmittel, Kostenerstattung/Aufwendungsersatz, Arbeitszeit, Datenschutz, Zugangsrechte, Beendigung von Home Office/mobilem Arbeiten beschreiben bzw. regeln.

7. Praktische Hinweise

Die kombinierte Einführung von modernem Raumkonzept, mobilem Arbeiten und Home Office hat Auswirkungen auf den gesamten Betriebsablauf. Ein gut aufgestellter Prozess und eine einheitliche Umsetzung sind empfehlenswert. Unsere Mandanten haben gute Erfahrungen gemacht mit einer übergreifenden Behandlung. Die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats kann durch Delegation begründet werden. Es sind sämtliche bereits vorhandene Home Office-Modelle zu betrachten sowie bestehende Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema auszuwerten und ggfs. abzulösen, um Widersprüche zu vermeiden.

Dr. Nathalie Oberthür

R/P/O Rechtsanwälte, Köln

Unfallversicherungs- und arbeitsschutzrechtlicher Rahmen des agilen und mobilen Arbeitens

Gliederung

I. Unfallversicherung im Home-Office

1. Definition des Arbeitsunfalls: zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes, zu einem Gesundheitsschaden/zum Tod führendes Ereignis; Abgrenzung der betrieblichen Veranlassung von privaten Ursachen
2. Verrichtung einer versicherten Tätigkeit
 - a. Erstreckung des Versicherungsschutzes auf das private Wohnumfeld
 - b. Verrichtung der versicherten Tätigkeit
 - c. Betriebswege im Home-Office. Abgrenzung mittlerweile nach verobjektivierter Handlungstendenz (z.B. Wege zur Aufnahme der Tätigkeit, zur Nahrungsaufnahme), bei gespaltener Handlungstendenz danach, ob die Verrichtung auch bei rein beruflicher Handlungstendenz vorgenommen worden wäre
 - d. Arbeitsgeräte – Unfall
 - e. Wegeunfall zur Verbringung von Kindern in Betreuungseinrichtung

II. Arbeitsschutz im Home-Office

1. Definition der Arbeitsstätte bei Telearbeit
2. Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung
3. Allgemeine arbeitsschutzrechtliche Vorgaben bei mobiler Arbeit
4. Besonderheiten bei Auslandstätigkeiten
5. Checkliste zur Gestaltung von Telearbeits-Vereinbarungen