

Arbeiten 4.0 – any place – alles rund um den Arbeitsort

23. August 2018

Referent: RA Frank Gust

Any place?

Die angeordnete Dienstreise nach China

Mobiles Arbeiten – Direktionsrecht des Arbeitgebers zum Arbeitsort

Wenn das Direktionsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich des Orts der Arbeitsleistung vertraglich nicht eingeschränkt ist, gilt grundsätzlich eine bundesweit unbeschränkte örtliche Versetzungsmöglichkeit.

Ob dagegen kraft Direktionsrecht auch
Auslandsdienstreisen angeordnet werden dürfen,
ist bislang noch weitestgehend ungeklärt.

Ob Auslandsdienstreisen kraft Direktionsrecht angeordnet werden dürfen, hängt davon ab, ob die im Arbeitsvertrag gem. § 611 Abs. 1 BGB "versprochenen Dienste" ihrer Natur nach mit gelegentlichen Auslandseinsätzen verbunden sein können.

Dies dürfte angesichts der zunehmenden Internationalisierung im Wirtschaftsleben für einen Großteil der Berufsbilder zutreffen.

Landesarbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 06.09.2017

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf mobiles Arbeiten?

"Mobiles Arbeiten ist nach Absprache möglich."

Arbeiten im Home-Office:

In Deutschland kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers
auf,

keine Rechtspflicht zum Arbeiten im Home-Office

Explizit Home-Office als (möglichen) Arbeitsort im
Arbeitsvertrag vereinbaren

Wichtig, wenn am Firmensitz kein/nicht genügend
Arbeitsplätze zur Verfügung stehen;

Präsenzpflicht des Arbeitnehmers am Firmensitz regeln;
auch bei Ausfall von Infrastruktur im Home-Office

Zeiten der Präsenz/Erreichbarkeit im Home-Office regeln

Datenschutz und Datensicherheit

Der Arbeitgeber muss den Datenschutz auch bei Home-Office
u. mobile Office selbst sicherstellen

Im Home-Office Vorkehrungen treffen für Einschränkungen des Zugangs zu Geräten, Daten und/oder Unterlagen:

- passwortgeschützte Zugriffe auf Geräte; dies hat der Arbeitnehmer nachzuweisen
- Lokale Speicherung von Daten minimieren
- abschließbare Schränke bzw. Bürozimmer im Home-Office
- Aktenvernichter

Notwendige vertragliche Regelungen, hier kein einseitiges Direktionsrecht:

- Nutzung Arbeitsgeräte des Arbeitgebers und Herausgabepflicht
- Rückgabe der Arbeitsmittel (ansonsten Holschuld des Arbeitgebers)
- Betretungsrecht der Wohnung für Arbeitgeber, zuständige Behörde

Datenschutz und Datensicherheit speziell beim mobilem Arbeiten - gegenüber Home-Office noch verschärfte Situation bzgl. Sicherheit

Besonderheiten smarterer Endgeräte, insb. Smartphones

Normalfall:

Arbeitgeber wählt Geräte aus und stellt sie seinen Mitarbeitern zur Verfügung.

Vorteil: Er kann sie in die eigene IT-Infrastruktur einbinden und so Risiken begrenzen.

BYOD

= Bring Your Own Device:

Geschäftlicher Einsatz privater Endgeräte

Kein Rechtsanspruch auf, keine Rechtspflicht
zur Nutzung eigener Geräte des Arbeitnehmers.

Herausforderungen bei BYOD:

Trennung private - geschäftliche Daten und Programme

Kein Zugriff des Arbeitgebers auf private Daten des Arbeitnehmers;

Schutz der firmeninternen Daten vor unbefugtem Zugriff, durch Programme/Apps oder auch z. B. Familienangehörige des Arbeitnehmers.

Technik:

sog. Container-Apps

Bei BYOD besonders zu regelnde Punkte, unter anderem:

- Sicherstellung gesetzlicher Aufbewahrungspflichten;
- Umgang mit den Daten bei Ausscheiden des Mitarbeiters oder längerer Abwesenheit;
- Zugriffsrecht des Arbeitgebers auf das Gerät für sich selbst,
den Datenschutzbeauftragten und die zuständige Behörde
- Passwort- und Virenschutz

- Herausgabepflicht, z. B. bei interner Untersuchung
- Geheimhaltungsregelungen
- Haftungsfragen
- Aufwendungsersatz für dienstliche Nutzung

Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz und Datenschutz:

Private Nutzung des geschäftlichen E-Mail-Accounts ist verboten, wenn nicht explizit erlaubt; aber ggf. betriebliche Übung .

Zugriff des Arbeitgebers auf dienstliche Daten des Mitarbeiters ist zulässig.

COPE

= Corporate Owned, Personally Enabled

Erlaubte private Nutzung betrieblicher Endgeräte und
Einrichtungen

Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit

Arbeitgeber ist für Planung, Gestaltung und Organisation der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes verantwortlich

Anforderungen an Home-Office gem. ArbStättVO neu

- Vom Arbeitgeber im Privatbereich des Arbeitnehmers eingerichtete Arbeitsplätze
- Dauer der Einrichtung des und die wöchentliche Arbeitszeit im Home-Office festgelegt
- Bedingungen der Telearbeit sind arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung geregelt
- Gefährdungsbeurteilung

Haftung für Schäden:

Schäden an Eigentum des Arbeitgebers –

Grundsätze des sog. innerbetrieblichen

Schadensausgleichs gelten auch bei mobiler Arbeit.

(Arbeits-) Unfall im Home-Office

Any place –

Chancen und Gefahren mobiler Arbeit

Isolation des Telearbeiters

Reif für die Freiheit?

Selbstausbeuter versus Selbstoptimierer

Arbeiten 4.0 – any place – alles rund um den Arbeitsort

23. August 2018

Referent: RA Frank Gust