

## PRESSEMITTEILUNG

### Deutschland im Corona-Homeoffice: Was ist erlaubt, was nicht?

Riedlingen, 03.04.2020 – Viele Arbeitnehmer arbeiten wegen des Coronavirus aktuell aus den eigenen vier Wänden. Nach dem oft sehr kurzfristigen Umzug von Rechner und Büroausstattung starten viele zum ersten Mal in einen Berufsalltag von Zuhause aus. Dabei stellen sich so manche Fragen: Wann muss ich erreichbar sein, gibt es eine Dokumentationspflicht und wie strikt muss die Arbeit vom Privaten getrennt werden? Prof. Dr. Simon A. Fischer, Professor für Wirtschaftsrecht an der SRH Fernhochschule, hat Antworten auf die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit der Telearbeit.

#### Mein Arbeitgeber ordnet Homeoffice an: Darf er das?

Eigentlich darf der Arbeitgeber nicht einseitig Arbeit im Homeoffice anordnen. Allerdings haben das die Gerichte bisher nur für „normale“ Umstände entschieden und es vor allem damit begründet, dass der Arbeitnehmer den sozialen Kontakt zu seinen Kollegen verlieren könnte. In der jetzigen Situation muss man das allerdings anders bewerten, denn der direkte und persönliche Kontakt zwischen Kollegen sollte aktuell ohnehin nur dort stattfinden, wo er wirklich notwendig ist, also z.B. in Krankenhäusern und Supermärkten. Hinzu kommt, dass die Zeit im Homeoffice auf wenige Wochen begrenzt sein dürfte. Somit gehe ich davon aus, dass der Arbeitgeber das aktuell darf.

#### Laptopmangel: Kann der Arbeitgeber die Verwendung des privaten PCs fordern?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Arbeitsmittel zu stellen und damit auch den dienstlichen Computer. Es gibt allerdings viele Mitarbeiter, die gerne mit ihren eigenen Geräten arbeiten, da ihnen diese vertrauter sind. Das nennt man BYOD (bring your own device). So zu arbeiten ist möglich, datenschutzrechtlich allerdings kritisch zu sehen und verlangen kann es der Arbeitgeber nicht.

#### Anforderungen an den Arbeitsplatz zuhause

Auch zuhause sollten, sobald ein Computer bzw. Laptop verwendet wird, die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen eingehalten werden. So müssen die Bildschirme leicht dreh- und neigbar sein, es muss eine vom Laptop getrennte Tastatur eingesetzt werden und so weiter. Eine pragmatische Lösung wäre, die Mitarbeiter zu bitten ihren Desktop PC am Arbeitsplatz abzubauen und mit nach Hause zu nehmen. Viele Arbeitgeber werden ihre Mitarbeiter aber Hals über Kopf und mit einem Laptop unter dem Arm nach Hause geschickt haben. Hier sollte jedenfalls dann nachgebessert werden, wenn die Mitarbeiter nicht sehr bald in das Büro zurückkehren können.

## Erreichbarkeit im Homeoffice

Man sollte während der auch sonst üblichen Arbeitszeiten erreichbar sein. Auch wenn der Arbeitnehmer nun von zuhause arbeitet, unterliegt er dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Geht das nicht durchgängig, weil z.B. aufgrund der KITA- und Schulschließungen Kinder zu betreuen sind, sollte man sich bemühen, eine Absprache mit dem Arbeitgeber zu treffen, zu welchen Zeiten man verlässlich erreichbar ist.

## Wieviel Dokumentation muss sein?

Es gibt, auch für Arbeitnehmer, (noch) keine gesetzliche Pflicht, die Arbeitszeit ab der ersten Minute zu dokumentieren. Allerdings ist es sicherlich ratsam, das im Homeoffice selbst zu tun, z.B. um später eine Argumentationsgrundlage zu haben, falls der Arbeitgeber anzweifelt, dass ich auf meine Stunden gekommen bin.

## Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser

Generell gilt sicherlich: Wenn mein Arbeitgeber mir nicht vertraut, hätte er mich kaum ins Homeoffice geschickt. Wo Vertrauen gut, Kontrolle aber besser ist, hat der Arbeitgeber ein Problem. Er darf ohne das Einverständnis des Arbeitnehmers dessen Wohnung nicht betreten. Auch dürfte eine Arbeitszeitüberwachung, wie sie z.B. durch das Auslesen gewisser Verkehrsdaten möglich sein könnte, nicht zulässig sein. Ich werde jedoch nicht verhindern können, dass mein Vorgesetzter sich hin und wieder einmal telefonisch bei mir meldet und auch meinen Arbeitsstand einer Plausibilitätsprüfung unterzieht.

## Schnell die Wäsche aufhängen – oder doch nicht?

Während der Arbeitszeit sind private Tätigkeiten tabu, denn Arbeitszeitbetrug ist ein Kündigungsgrund und sogar strafbar. Allerdings hat man genauso wie im Büro auch zuhause das Recht, die Arbeit im Rahmen von Pausen zu unterbrechen. Da sollte das Aufhängen der Wäsche eigentlich drin sein. Und derjenige, der flexible Arbeitszeiten hat, kann, falls das mit den Socken wieder länger dauert, die Zeit auch einfach hinten dranhängen.

Das Foto ist bei Nennung der Quelle (©Alberto Grosescu / AdobeStock) zum Abdruck freigegeben  
Bildunterschrift: Was im Corona-Homeoffice erlaubt ist und was nicht – Experte für Arbeitsrecht der SRH Fernhochschule informiert

## SRH Fernhochschule – The Mobile University

Die staatlich anerkannte SRH Fernhochschule – The Mobile University ist spezialisiert auf berufsbegleitendes Online-Studium. Als Qualitätsführer im Fernstudium bietet sie seit über 20 Jahren ein flexibles und höchst individuelles Studium parallel zu Beruf, Ausbildung oder Familie. Die persönliche Betreuung und zahlreiche Mobile-Learning-Elementen ermöglichen ein orts- und zeitunabhängiges Studium, das sich optimal in jede spezifische Lebenssituation integrieren lässt. Ihr Studienangebot umfasst 31 Bachelor- und Master-Studiengänge sowie Hochschulzertifikate in den Bereichen Wirtschaft & Management, Psychologie & Gesundheit und Naturwissenschaft & Technologie. Derzeit sind an der Hochschule, die 2019 und 2020 zur beliebtesten Fernhochschule Deutschlands gewählt wurde, über 5.400 Studierende immatrikuliert.

Ansprechpartnerin:

Lea-Anna Hurler

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Kirchstraße 26

88499 Riedlingen

[www.mobile-university.de](http://www.mobile-university.de)

Telefon: + 49 (0) 7371 9315-232

Telefax: + 49 (0) 7371 9315-115

E-Mail: [lea.hurler@mobile-university.de](mailto:lea.hurler@mobile-university.de)