

## ARBEIT IM HOME-OFFICE

Immer mehr Menschen arbeiten teilweise oder überwiegend von zuhause aus am PC. Gerade in der Berufsgruppe der Softwareingenieure und Systementwickler hat sich die Arbeit im Home-Office in der Praxis als reguläre Arbeitsform etabliert. Viele Arbeitgeber haben auch erkannt, dass in bestimmten Fällen die Arbeit im Home-Office derjenigen an der Betriebsstätte vorzuziehen ist, so zum Beispiel zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Wiedereingliederung nach einer Krankheit, zur besseren Inklusion bei Behinderung oder auch bei sehr langen Anfahrtswegen zum Stammhaus.

Immer häufiger müssen sich jedoch auch die Arbeitsgerichte mit dem Thema Home-Office beschäftigen. Denn obwohl sich diese Arbeitsform in der Praxis bewährt, findet sie häufig im Arbeitsvertrag keinen Niederschlag. Vertragliche Abreden hinsichtlich des Arbeitsortes werden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber oftmals nicht getroffen.

Die gängigen Formularverträge bieten auch nicht immer sachgerechte Lösungen. Es empfiehlt sich daher, Regelungen über den Arbeitsort und zu einer Versetzung in den Arbeitsvertrag aufzunehmen und zu konkretisieren. Ist keine Regelung über den Arbeitsort im Arbeitsvertrag getroffen, ist die Arbeit in der Regel am Sitz des Arbeitgebers zu verrichten. Der Arbeitgeber kann den Arbeitsort aber auch näher bestimmen, sofern nichts Anderweitiges festgelegt wurde. Doch auch wenn eine Weisung zur Arbeit an einem bestimmten Ort nach dem Arbeitsvertrag zulässig ist, muss die Erklärung des Arbeitgebers dem sog. „billigem Ermessen“ entsprechen.

Hierbei sind immer die Umstände des Einzelfalles abzuwägen und die beiderseitigen Interessen zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann also nicht willkürlich Mitarbeiter, die schon Jahrelang im Home-Office gearbeitet haben, per Weisung in das Stammhaus zurückholen. Vielmehr ist hier eine Abwägung durchzuführen, welche die wechselseitigen Interessen berücksichtigt. Hierzu gehören auch die Prüfung der Verhältnismäßigkeit, der Angemessenheit und der Zumutbarkeit. So sah es das Landesarbeitsgericht Mainz als nicht mit billigem Ermessen vereinbar an, wenn ein Arbeitnehmer, der mehr als drei Jahre ohne Probleme seine Arbeit als Softwareentwickler im Home-Office erbracht hatte, diese Arbeit zukünftig im 300 km entfernten Stammbetrieb erbringen sollte.

Gerade nach Betriebsstillegungen durch den Arbeitgeber stellt sich die Frage, ob Mitarbeiter in einem weiter entfernten Betrieb eingesetzt werden oder ob Ihnen möglicherweise eine Arbeit im Home-Office als milderer Mittel zur Änderungskündigung angeboten werden müsste. In der Praxis ist es in solchen Fällen geboten, die Frage des zukünftigen Arbeitsortes und die Modalitäten des Home-Office im Rahmen des Interessenausgleichs zu regeln.

Andersherum können sich aber auch Einschränkungen für das Arbeiten im Home-Office ergeben, so beispielsweise wenn hochsensible Informationen anfallen, welche datenschutzrechtliche und IT-sicherheitstechnische Fragen aufwerfen. Hier ist aus datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten ein entsprechender Schutz mittels IT-Sicherheitsrichtlinien oder IT-Sicherheitskonzepten zu dokumentieren. Um unliebsame Überraschungen zu vermeiden, erscheint es sachgerecht, von vornherein eine geeignete vertragliche Ausgestaltung der Arbeit im Home-Office zu realisieren.

Susanne Gebhardt, Rechtsanwältin  
Referat für Arbeitsrecht