

ZIRNGIBL



ZIRNGIBL

NEW WORK

DR. JENS KASPERS, LL.M.
RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT





ZIRNGIBL

Persönlich und engagiert. Loyal und unabhängig.
Für Unternehmer und Unternehmen.
Seit über 20 Jahren.

ZIRNGIBL ist eine Wirtschaftskanzlei mit Standorten in München, Berlin und Frankfurt am Main. Über 60 Rechtsanwälte beraten Mandanten in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, darunter nationale und internationale – auch börsennotierte – Gesellschaften, mittelständische Firmen sowie Privatpersonen. Die Größe und die Struktur unserer Kanzlei ermöglichen es uns, jederzeit genügend Spezialisten zu bündeln, um Ihren Beratungsbedarf auch in kürzester Zeit vollständig abdecken zu können. Teams, auch standortübergreifend, setzen wir dort ein, wo es erforderlich ist.

2019 ist ZIRNGIBL als Kanzlei des Mittelstands von JUVE nominiert worden.

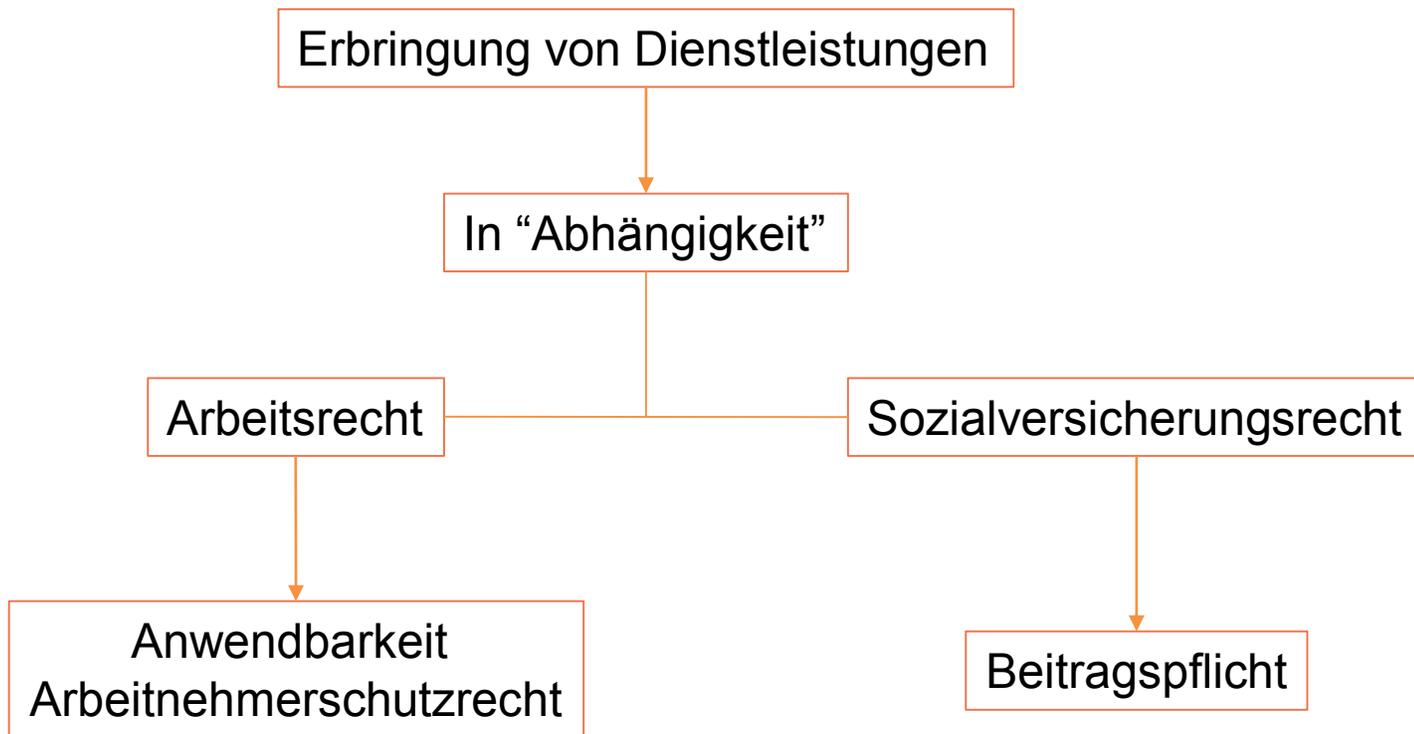
ZIRNGIBL ist Mitglied in LawExchange International, einem Verbund unabhängiger Rechtsanwaltskanzleien aus den Wirtschaftszentren in Europa, Nord- und Südamerika sowie dem asiatischen Raum.

ZIRNGIBL

NEW WORK
UND
ARBEITSRECHT



BEGRIFFSBESTIMMUNGEN – NEUE FORMEN DER ARBEIT



“Gesetzgebers Grundvorstellung”:

- 40h-Woche
- 6 Werktage
- In Büro oder Fabrik
- In vorgegebener Organisation
- Nach klaren Vorgaben

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN - ARBEITSVERHÄLTNIS

Arbeitsverhältnis Voraussetzung für Anwendbarkeit Arbeitsrecht

- Arbeitsvertrag (auch in Form von Arbeitnehmerüberlassung)
- Bezeichnung Dienstvertrag, Werkvertrag, etc. letztlich unerheblich
- Weisungsrechte (!) hinsichtlich **Inhalt**, Durchführung, **Zeit** und **Ort** (!) der Tätigkeit und **organisatorische Einbindung**
- Vielzahl von Kriterien:
 - Einfache Tätigkeiten?
 - Einziger Auftraggeber?
 - Unternehmerisches Risiko/unternehmerische Chance [...]

Beschäftigungsverhältnis folgt idR aus Arbeitsverhältnis, ergo Sozialversicherungspflicht

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN - ARBEITSVERHÄLTNIS

“Freelancer” – selbständige Tätigkeit

- Klare Abgrenzung häufig schwierig
- Problem: Prüfung durch DRV – eigenes Interesse
- Rechtliche Risiken in erster Linie im Sozialversicherungsrecht (nachrangig Urlaub etc.)
 - Haftungsrisiken enorm hoch – Haftung für Organe persönlich
- Lösung nur über § 7a SGB IV: Statusfeststellungsverfahren

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN – AGILE ARBEIT

Arbeitsverhältnis Voraussetzung für Anwendbarkeit Arbeitsrecht – Sonderfälle:

- Scrum: Agiles Projektmanagement; Organisation „aus sich selbst heraus“
- Weisungsgebundenheit?
- Problem Fremdkräfte: Illegale Arbeitnehmerüberlassung!
- Crowdfunding/Clickworking: Vergabe von Projekten oder Arbeitsaufgaben zumeist über Internetplattformen
- Weisungsgebundenheit?
- BAG: Tätigkeit einfach gelagert, enge Vorgaben zur Durchführung bestehen und einzusetzende Mittel vorab definiert? Dann Arbeitsverhältnis

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN – NEW WORK/ARBEITSORT

Besonderheit: Weisungsrecht: Arbeitsort (!), Arbeitszeit und Inhalt der Arbeitsleistung

- Mobiles Arbeiten: Kurzzeitige Tätigkeit außerhalb der Betriebsstätte
 - **Abgrenzung zum Homeoffice**
- Homeoffice (Teleheimarbeit): Regelmäßige und idR. für „längeren Zeitraum“ eingerichtete Tätigkeit außerhalb der Betriebsstätte
- Workation: Vorübergehende Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb Deutschlands
- Einführung: freie unternehmerische Entscheidung,
 - Kein Anspruch
 - Kein „Zwang“ zum Homeoffice möglich

MOBILES ARBEITEN

- Arbeitsrechtlich letztlich unproblematisch
- ... wenn echtes mobiles Arbeiten
- Arbeitgeber kann mobile Tätigkeit anordnen, wenn geschuldete Arbeitsleistung dies beinhaltet
- Keine klaren Grenzen zum Home-office

HOME-OFFICE

- Unterscheidung: Ausschließlich, alternierend und mobiles Home-office
- Dauerhafte oder regelmäßige Arbeit außerhalb Betriebsstätte... idR in Form von Telearbeit
 - Erfordert Einhaltung Arbeitsschutz: Arbeitsschutzgesetz; Arbeitszeitgesetz
 - Erfordert Einhaltung Datenschutz: Zugangskontrolle/Zutrittskontrolle
 - **Adressat: Arbeitgeber! Delegation führt zu Kontrollpflichten**
 - Erfordert Regelungen zu Kosten

HOME-OFFICE: ARBEITSSCHUTZ

- Grundsatz: AG hat die Arbeit so zu organisieren, dass der AN gegen Gefahr für Leben und Gesundheit möglichst geschützt ist
- Gefährdungsbeurteilung
- Kontrollpflichten
 - Problem: Zutrittsrecht zur Wohnung besteht grds. nicht – muss vereinbart werden zwecks Überprüfung
 - Einschränkungen erforderlich: bedingt, beschränkt

HOME-OFFICE: ARBEITSSCHUTZ – REICHWEITE BEI TELEARBEIT

AUSZUG AUS ANHANG ZU ARBEITSSTÄTTENVERORDNUNG

6.1 Allgemeine Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze

- (1) 1Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten und zu betreiben, dass die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet sind. 2Die Grundsätze der Ergonomie sind auf die Bildschirmarbeitsplätze und die erforderlichen Arbeitsmittel sowie die für die Informationsverarbeitung durch die Beschäftigten erforderlichen Bildschirmgeräte entsprechend anzuwenden.
- (2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten an Bildschirmgeräten insbesondere durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige **Erholungszeiten unterbrochen** werden.
- (3) Für die Beschäftigten ist ausreichend **Raum für wechselnde Arbeitshaltungen** und -bewegungen vorzusehen.
- (4) Die **Bildschirmgeräte sind so aufzustellen** und zu betreiben, dass die Oberflächen **frei von störenden Reflexionen** und Blendungen sind.
- (5) Die **Arbeitstische** oder Arbeitsflächen müssen **eine reflexionsarme Oberfläche** haben und so aufgestellt werden, dass die Oberflächen bei der Arbeit frei von störenden Reflexionen und Blendungen sind.
- (6) 1Die Arbeitsflächen sind entsprechend der Arbeitsaufgabe so zu bemessen, dass alle **Eingabemittel auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet** werden können und eine **flexible Anordnung des Bildschirms**, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel möglich ist. 2Die Arbeitsfläche vor der Tastatur muss ein Auflegen der Handballen ermöglichen.
- (7) Auf Wunsch der Beschäftigten hat der Arbeitgeber eine Fußstütze und einen Manuskripthalter zur Verfügung zu stellen, wenn eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung auf andere Art und Weise nicht erreicht werden kann.
- (8) 1Die **Beleuchtung** muss der **Art der Arbeitsaufgabe entsprechen** und an das Sehvermögen der Beschäftigten angepasst sein; ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung ist zu gewährleisten. 2Durch die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie der Auslegung und der Anordnung der Beleuchtung sind störende Blendungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.
- (9) 1Werden an einem Arbeitsplatz **mehrere Bildschirmgeräte oder Bildschirme** betrieben, müssen diese **ergonomisch angeordnet** sein. 2Die Eingabegeräte müssen sich eindeutig dem jeweiligen Bildschirmgerät zuordnen lassen.
- (10) Die Arbeitsmittel dürfen **nicht zu einer erhöhten, gesundheitlich unzuträglichen Wärmebelastung** am Arbeitsplatz führen.

HOME-OFFICE: DATENSCHUTZ

- Arbeitgeber ist Verantwortlicher: Vorgabe von Regeln erforderlich (technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten)
- Prüfung Umsetzung und Einhaltung
- Festlegungen bspw:
 - Zu nutzende Endgeräte
 - Beschränkung auf dienstliche Nutzung
 - Festlegung zu verarbeitender Informationen
 - Festlegung Vorgehen bei Datenschutzverstößen/Datenverlusten: Meldevorschriften
 - Verhaltensvorschriften
 - Wenn BYOD unbedingt erforderlich (Auf absolute Ausnahmen beschränken): Beschränkung auf VPN-Zugang

HOME-OFFICE: ARBEITSMITTEL

- Kosten
 - Grundsätzlich hat AG Kosten aus Arbeitsverhältnis zu tragen
 - Problematisch deshalb:
 - Kosten für Raumnutzung
 - Kosten für Internetnutzung
 - Kosten für sonstige Verbräuche (Strom, Wasser, etc.)
 - Vorab zu regeln über pauschale Abgeltung und im Ausnahmefall über Abwälzung

HOME-OFFICE - AUFHEBUNG

- Einvernehmlich durch Vereinbarung jederzeit möglich
- Einseitige Anordnung durch Arbeitgeber aufgrund Direktionsrechts
 - Grenze: billiges Ermessen/Gleichbehandlung/Maßregelungsverbot
 - Fälle: Nichteinhaltung Vorgaben Erreichbarkeit; keine oder mangelhafte Arbeitsergebnisse; Änderung Inhalt der Tätigkeit
- Direktionsrecht eingeschränkt/Arbeitsort festgelegt: Änderungskündigung erforderlich – sollte vermieden werden
- Widerrufsrecht und Befristung denkbar: Begriffe sind zu vermeiden – Lösung über Direktionsrecht

WORKATION

- Vorübergehende Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der BRD
- Problem:
 - Geltendes Recht
 - insbesondere geltendes Sozialversicherungs- und Steuerrecht
 - Geltender Gerichtsstand
- Jeweils in Bezug auf das betreffende Ausland; Generelle Aussagen allenfalls (begrenzt auf bestimmte Rechtsgebiete) über EU-Raum möglich

HOME-OFFICE: ERFORDERLICHE REGELUNGEN

- Fazit: Regelung zur Handhabung Home-office erforderlich:
 - Festlegung Ort: Ausschluss Tätigkeit im Ausland
 - Festlegung Umfang: Ggfs. Präsenztage aufnehmen oder Erforderlichkeitsvorbehalt
 - Festlegung Arbeitszeiten; Erreichbarkeit und Pausen
 - Technische Grundvoraussetzungen: Internetanschluss mit ausreichend „Volumen“
 - Umgang mit technischen Störungen
 - Datenschutz
 - Arbeitsschutz
 - Regelungen zur Beendigung/Vermeidung von Gewohnheitsrechten
 - Zeiterfassung; Ausschluss Überstunden
 - Umgang mit Fahrtzeiten