

Checkliste bzgl. Angebot Homeoffice/mobiles Arbeiten

Mitarbeiter/in:

Fragen	ja	nein	Hinweise/Hintergründe
<p>Ist die Ausübung der Tätigkeit von zu Hause aus möglich bzw. ist die Erfüllung der übertragenen Aufgaben von zu Hause aus in gleichem Maße möglich wie im Unternehmen?</p> <p>Der Arbeitsplatz ist betriebsnotwendig und erfordert Präsenzpflcht. Begründung:</p> <div style="background-color: #e0e0e0; height: 30px; width: 100%;"></div>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Falls Ja: keine Beantwortung der weiteren Fragen erforderlich
Besteht grundsätzlich Interesse an einer Ausübung der Tätigkeit von zu Hause aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Falls Nein: keine Beantwortung der weiteren Fragen erforderlich
<p>Lässt sich die Arbeit im Homeoffice auf Grund von technischen Voraussetzungen umsetzen (Internetverbindung, spezielle Hardware, Softwarevoraussetzungen / Lizenzen, IT-Sicherheit, etc.)?</p> <p>Steht am Arbeitsplatz zu Hause ausreichende Technik bereit und besteht Einverständnis, diese für die berufliche Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsvertrages zu nutzen?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Falls keine Vereinbarung besteht und Homeoffice umgesetzt wird, klären, wer Büroausstattung sowie Hardware und Software beschafft/stellt.
Kann der Datenschutz im Homeoffice ausreichend gewährleistet werden? Kann gewährleistet werden, dass keine Dritten, die nicht Teil des Unternehmens sind, Kenntnis und /oder Zugriff auf Daten erhalten, die im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gelangen? Insbesondere Deaktivierung von smarten Sprachassistenten, keine Speicherung von Unternehmensdaten auf privaten Endgeräten usw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Datenschutzrechtliche Anforderung
Ggf. Fragen zu besonderen Sicherheitsanforderungen, die aus Kooperationsvereinbarungen oder auch Zertifizierungen resultieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zertifizierungsanforderungen bspw. von Kunden, ...

Sieht sich der Mitarbeitende in der Lage, auch bei Arbeit von zu Hause aus, eine klare Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und privater Zeit vorzunehmen? Insbesondere die Einhaltung der Vorschriften aus dem Arbeitszeitgesetz zur max. Arbeitszeit pro Tag und den einzuhaltenden Pausenzeiten ist zu gewährleisten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gefährdungsbeurteilung sowie Einhaltung der Vorschriften aus dem Arbeitszeitgesetz
Kann ausgeschlossen werden, dass bei einer beruflichen Tätigkeit von zu Hause zusätzliche Stressfaktoren zu besonderen persönlichen Belastungen führen (z. B. Unterbrechungen durch andere Familienangehörige)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gefährdungsbeurteilung
Weitere Fragen: <div style="background-color: #e0e0e0; height: 20px; width: 100%;"></div>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Datum

Unterschrift

In § 2 der Corona-ArbSchV werden die Arbeitgeber aufgefordert, ihre Gefährdungsbeurteilung in Anbetracht der aktuellen Pandemielage zu überprüfen. Dabei soll insbesondere mit Berücksichtigung finden, ob und in welchen Fällen die Mitarbeiter ihre Arbeitstätigkeit im Home-Office bzw. als Arbeit von zu Hause aus erbringen können.

Daher sollte geprüft werden, inwiefern Möglichkeiten zum Einsatz der flexiblen Arbeitsvarianten bestehen. Zielstellung ist zunächst die Analyse der aktuellen Situation in Bezug auf die jeweilige Tätigkeit bzw. den jeweiligen Arbeitsplatz. Falls Möglichkeiten zum flexibilisierten Arbeitseinsatz (Home-Office, mobiles Arbeiten) bestehen, sollte nach Prüfung der Umsetzbarkeit eine entsprechenden Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag geschlossen werden.

Aus der Corona-ArbSchV ergibt sich insbesondere keine Pflicht der Arbeitnehmer zum Arbeiten von zu Hause aus.

Anwendungshinweis:

Die Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie soll als Orientierung dienen und Unternehmen unterstützen, ob/wie sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zum Arbeiten von zu Hause aus anbieten. Die individuellen betrieblichen Erfordernisse und Bewertungen sind maßgeblich. Von daher bedarf es einer individuellen Prüfung, welche Fragen genutzt werden. Auch zusätzliche Themenkomplexe sind denkbar. Für eine Einzelfallberatung – insbesondere im Falle des Bedarfs an einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag zur Home-Office-Tätigkeit - empfehlen wird die Konsultation einer Anwaltskanzlei.