

Energiekrise – Wie können Arbeitgeber reagieren?

Arbeitsrecht-Lunch am 9. November 2022

Minh Riemann, LL.M.
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht | Counsel



Übersicht

- I. Tätigkeit im Homeoffice
- II. Absenken der Raumtemperatur im Betrieb
- III. Kurzarbeit

I. Reduzierung von Energiekosten durch Tätigkeit im Homeoffice



I. Reduzierung von Energiekosten durch Tätigkeit im Homeoffice

Existiert eine Rechtsgrundlage für die Einführung von Homeoffice?

- Homeoffice kann durch eine individualvertragliche (**Änderungs-)Vereinbarung** mit dem Arbeitnehmer eingeführt werden.
- Ist der Arbeitnehmer hierzu nicht bereit, ist eine einseitige Anweisung im Homeoffice tätig zu werden nur in begrenzten Ausnahmefällen zulässig, z.B. wenn die Betriebsräume aufgrund einer behördlichen Verfügung geschlossen werden.
- In Betrieben **mit Betriebsrat** sind dessen Mitbestimmungsrechte zu beachten und ggf. eine **Betriebsvereinbarung** zum Homeoffice zu schließen (Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 7, 14 BetrVG sowie ggf. nach § 99 BetrVG).
- Während der COVID-19 Pandemie wurden oftmals schon Homeofficevereinbarungen abgeschlossen. Wurden Vereinbarungen abgeschlossen, ist zu prüfen, ob diese nur auf die Pandemiesituation zugeschnitten und zeitlich befristet wurden.

I. Reduzierung von Energiekosten durch Tätigkeit im Homeoffice

Was sollte in der Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer geregelt werden?

- Regelung über die unbefristete / befristete Arbeit im Homeoffice / Regelung zur Beendigung der Arbeit im Homeoffice.

- Regelungen zum Arbeitsort.
 - Beschränkungen zum Arbeitsort?

- Regelung zur Arbeitszeit.
 - Erreichbarkeitszeiten?
 - Fahrzeiten Home Office -> Betrieb (jedenfalls bei 100% Arbeit außerhalb des Betriebs)?
 - Dokumentationspflichten.

I. Reduzierung von Energiekosten durch Tätigkeit im Homeoffice

- Regelung zum Aufwendungsersatz.
 - Monatliche Kostenpauschale zur Abgeltung sämtlicher Fixkosten im Home Office oder Abgeltung mit Grundgehalt?

- Regelung zum Arbeitsschutz.
 - Vorgabe der Anforderungen, die der Arbeitsplatz wahren muss und Verpflichtung zur Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften.
 - Pflicht zur Mitteilung von Veränderungen.
 - Regelung zur Kontrollmöglichkeit: Zutrittsrecht? Oder Nachfragen / Fotos etc.?

- Regelung zum Datenschutz.
 - Verweis auf IT-Richtlinie.
 - Maßnahmen außerhalb des IT-Bereichs (z.B. Verschluss von Unterlagen im Mehrpersonenhaushalt).

I. Reduzierung von Energiekosten durch Tätigkeit im Homeoffice

Mehrkosten durch Tätigkeit im Homeoffice

- Grundsätzlich ist der **Arbeitgeber verpflichtet**, Arbeitnehmern die durch eine Tätigkeit im Homeoffice entstehenden **Mehrkosten zu erstatten**. Hierzu gehören neben den Kosten für die Arbeitsmittel u.a.
 - anteilige Strom- und Heizkosten.
 - Telekommunikationskosten.
 - Anteilige Mietzahlungen, sofern Mietfläche „im Interesse des Arbeitgebers“ in Anspruch genommen wird (BAG, Urteil vom 14.10.2003 – 9 AZR 657/02).
- In der Praxis ist es regelmäßig schwierig, die Höhe des Erstattungsanspruchs zu ermitteln. Daher wird regelmäßig eine **monatliche Kostenpauschale** für alle Mehrkosten vereinbart.
- Ab 2023 können Arbeitnehmer bis zu 200 Homeofficetage á fünf Euro pro Tag und damit jährlich bis zu **1.000 Euro von der Steuer absetzen**.

I. Reduzierung von Energiekosten durch Tätigkeit im Homeoffice

- Ein Erstattungsanspruch besteht allerdings dann nicht, wenn die Homeofficetätigkeit im **überwiegenden Interesse des Arbeitnehmers** erfolgt und es dem Arbeitnehmer freigestellt wird, ob er von zu Hause oder an dem ihm zur Verfügung gestellten betrieblichen Arbeitsplatz tätig wird (BAG, Urteil vom 12.04.2011 – 9 AZR 14/10).
- Ist die Homeoffice-Regelung so ausgestaltet, dass der Arbeitnehmer das Recht hat, im Homeoffice tätig zu werden, hierzu aber nicht verpflichtet ist, kann der Arbeitgeber den Erstattungsanspruch ablehnen.
- Eine entsprechende **Regelung in der Homeoffice-Vereinbarung** könnte wie folgt lauten:
„Der Arbeitnehmer kann nach Maßgabe der Regelungen dieser Vereinbarung auf seinen Wunsch hin seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit ab dem [Datum] teilweise im Betrieb und teilweise von seinem Wohnort (häuslicher Arbeitsplatz / Homeoffice) aus erbringen.“

II. Absenken der Raumtemperatur im Betrieb



II. Absenken der Raumtemperatur im Betrieb

- Grundsätzlich werden die Anforderungen an die betriebliche Raumtemperatur in der Technischen Regel zur Raumtemperatur (**ASR A3.5**) festgelegt.
- Zur Senkung der Gasnachfrage ist am 1. September 2022 die **bis zunächst 28. Februar 2023** gültige Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (**EnSikuMaV**) in Kraft getreten.
- Nach der EnSikuMaV werden die **Mindesttemperaturen** in Betriebsräumen, die nicht unterschritten werden dürfen, abgesenkt.
- Wurde in dem Betrieb ein Betriebsrat gebildet und soll die betriebliche Mindesttemperatur abgesenkt werden, muss sein Mitbestimmungsrecht bei **Fragen des Gesundheitsschutzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)** beachtet werden.
- Werden die Arbeitnehmer angewiesen, nicht über eine bestimmte Temperatur hinaus zu heizen, hat der Betriebsrat darüber hinaus ein Mitbestimmungsrecht nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer)**.

II. Absenken der Raumtemperatur im Betrieb

	Bisherige Mindesttemperatur (4.2 ASR 3.5)	Neue Mindesttemperatur (§ § 12, 6 EnSikuMaV)
Überwiegend sitzende körperlich leichte Tätigkeit	20 Grad	19 Grad
Überwiegend sitzende körperlich mittelschwere Tätigkeit	19 Grad	18 Grad
Überwiegend stehende oder gehende körperlich leichte Tätigkeit	19 Grad	18 Grad
Überwiegend stehende oder gehende körperlich mittelschwere Tätigkeit	17 Grad	16 Grad
Überwiegend stehende oder gehende körperlich schwere Tätigkeit	12 Grad	12 Grad

II. Absenken der Raumtemperatur im Betrieb

- In **Pausenräumen, Sanitäreanlagen und Kantinen** muss eine Mindesttemperatur von **21 Grad** eingehalten werden, in **Waschräumen mit Dusche** eine Mindesttemperatur von **24 Grad**.
- In Toilettenräumen kann grundsätzlich das **Warmwasser abgestellt** werden. Dies gilt aber nicht, sofern aufgrund der Tätigkeit Waschräume zwingend zur Verfügung gestellt werden müssen (z.B. aufgrund Verschmutzung oder Tätigkeit mit gesundheitsschädlichen Stoffen).

III. Kurzarbeit



Agentur für Arbeit
Postanschrift

 Bundesagentur für Arbeit

Kug-Nr. (vgl. Bescheid zur Anzeige)
K:

Antragsteller-Nr. (vgl. Bescheid zur Anzeige)
AA:

Sozialversicherungsnummer

Bitte den Antrag vollständig ausfüllen.
 Sollten die Angaben unvollständig sein, wird der Antrag nicht bearbeitet.

Bitte bei der Agentur für Arbeit einreichen,
in deren Bezirk die Lohnabrechnungsgabellen liegt
(vgl. Bescheid zur Anzeige)

Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) und pauschalisierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezahler von Kug - Leistungsantrag -

Angabe zum Antragsteller
Bezeichnung des Arbeitgebers: _____
Ort: _____

Ort des Arbeitsplatzes: _____
Telefon-Nr.: _____
Kreditinstitut: _____

Ich nicht am Betriebsrat

P.Z. _____
Ort: _____

Zurücksenden bitte an: _____

III. Kurzarbeit

Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit

- In Betrieben **ohne Betriebsrat** kann Kurzarbeit durch eine individualvertragliche **(Änderungs-)Vereinbarung** mit dem Arbeitnehmer eingeführt werden.
- Ist der Arbeitnehmer hierzu nicht bereit, ist eine betriebsbedingte Änderungskündigung **auch in existenzbedrohenden Krisen nur im absoluten Einzelfall** zulässig.
- In Betrieben **mit Betriebsrat** ist mit diesem eine **Betriebsvereinbarung** zu schließen (Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).
- Der Anspruch auf Kurzarbeit entfällt, sobald das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag beendet ist.

III. Kurzarbeit

Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn vorübergehend ein erheblicher und unvermeidlicher **Arbeitsausfall** mit **Entgeltausfall** vorliegt, der der Agentur für Arbeit **angezeigt** worden ist.
- Durch Energiekrise verursachte Mehrkosten und selbst exorbitante Preissteigerungen allein stellen kein unabwendbares Ereignis für einen Arbeitsausfall dar, der zum Bezug von Kurzarbeitergeld berechtigt.
- Allerdings können Engpässe bei der Versorgung mit Gas, die regulierende staatliche Maßnahmen erforderlich machen, als unabwendbares Ereignis für einen Arbeitsausfall anerkannt werden, wenn der Betrieb unmittelbar von den Regulierungsmaßnahmen betroffen ist.
- In der Anzeige der Kurzarbeit muss dargelegt werden, wie sich die regulierende Maßnahme im Betrieb auswirkt und inwiefern hierdurch ein Arbeitsausfall verursacht wird.

III. Kurzarbeit

- Der Arbeitsausfall ist erheblich, wenn im Kalendermonat **mindestens 10 Prozent** (durch KugV, im Normalfall ein Drittel) der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem **Entgeltausfall** von jeweils **mehr als 10 Prozent** ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.
- Der Arbeitsausfall darf nicht vermeidbar sein, etwa durch **arbeitsorganisatorische Maßnahmen** (z.B. Arbeit auf Lager, Umsetzung in vollarbeitende Betriebsabteilungen) oder die **Gewährung von Urlaub** (aber: Urlaub aus dem laufenden Jahr steht nicht entgegen).

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Ansprechpartner



Minh Riemann, LL.M.
Counsel
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dentons Europe LLP
Markgrafenstraße 33
Gendarmenmarkt
10117 Berlin
Germany

Telefon: 030 / 264 73 651
Fax: 030 / 264 73 133
minh.riemann@dentons.com