

Aus aktuellem Anlass

Energiesparen im Arbeitsverhältnis

Mit der Verordnung des Rates über koordinierte Maßnahmen zur Senkung der Gasnachfrage haben die EU-Mitgliedstaaten vereinbart, ihren Gasverbrauch zwischen dem 1. August 2022 und dem 31. März 2023 um 15 % zu reduzieren. Das novellierte Energiesicherungsgesetz beinhaltet den dreistufigen „Notfallplan Gas“, dessen zweite Stufe – die Alarmstufe – das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz am 23. Juni 2022 ausgerufen hat. Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck hat dazu aufgerufen, durch Homeoffice Energie einzusparen. Gründe genug, sich als Arbeitgeber mit verschiedenen Energiesparmaßnahmen auseinanderzusetzen.

Der Arbeitgeber hat im Rahmen seines Direktionsrechts verschiedene Möglichkeiten, seine Arbeitnehmer zum Energiesparen anzuhalten. Denkbar sind etwa Weisungen zum Heizen bzw. Kühlen von Räumen oder zum Wasser- und Stromverbrauch. Dabei müssen die Vorschriften des Arbeitsschutzes eingehalten werden. Außerdem können Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen, etwa wenn es um das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb, technische Einrichtungen oder Gesundheitsschutz geht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 6, Nr. 7 BetrVG).

Energiesparpotential besteht etwa bei der Kühlung der Büroräume. Diese dürfen nach den technischen Regeln für Arbeitsstätten (Ziff. 4.2, 4.3 und 4.4 ASR A3.5 Raumtemperatur) bis zu 26 °C warm sein, bei Außentemperaturen von mehr als 26 °C und Verwendung geeigneter Sonnenschutzmaßnahmen sogar noch wärmer.

Die technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A3.5 Raumtemperatur) sehen jedoch umgekehrt auch Mindestraumtemperaturen vor, die bei der Ausübung des Weisungsrechts zu berücksichtigen sind. In einem Büro, in dem die Mitarbeiter überwiegend sitzend leichte Hand-/Armarbeit erledigen, liegt die Mindestlufttemperatur derzeit bei 20 °C. In Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen muss während der Nutzungsdauer eine Lufttemperatur von mindestens

21 °C herrschen. In Waschräumen, in denen Duschen installiert sind, soll die Lufttemperatur während der Nutzungsdauer mindestens 24 °C betragen.

Aufgrund der aktuellen Situation regelt die zum 01.09.2022 in Kraft getretene Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen, dass Arbeitsräume in öffentlichen Gebäuden, die nicht Wohngebäude sind, für den Zeitraum von September 2022 bis Februar 2023 auf maximal 19 °C für körperlich leichte und überwiegend sitzende Tätigkeit, auf maximal 18 °C für körperlich leichte Tätigkeit überwiegend im Stehen oder Gehen oder mittelschwere und überwiegend sitzende Tätigkeit, auf maximal 16 °C für mittelschwere Tätigkeit überwiegend im Stehen oder Gehen und auf maximal 12 °C für körperlich schwere Tätigkeit geheizt werden dürfen. Diese Regelung gilt aber nur für Arbeitgeber in öffentlicher Hand.

Die einseitige Anordnung von Homeoffice stellt hingegen keine zulässige Energiesparmaßnahme dar. Zwar mag die Nutzung von regelmäßig ohnehin geheizten Privaträumen als Homeoffice die zusätzliche Beheizung von Büroräumen ersetzen und dadurch Energie einsparen. Der Arbeitgeber kann aber auch in der aktuellen Situation nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers anordnen, dass dieser im Homeoffice arbeitet.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst grundsätzlich auch die Bestimmung des Ortes der Arbeitsleistung. Es reicht allerdings nicht so weit, dass Beschäftigte ihre Wohnung gegen ihren Willen als Arbeitsort zur Verfügung stellen müssen (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.11.2018, Az. 17 Sa 562/18). Grund dafür ist die verfassungsrechtlich garantierte Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG), die mittelbar auch im Arbeitsverhältnis Geltung beansprucht.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz wurde in der juristischen Literatur zwar zuletzt – unter dem Gesichtspunkt der Reduzierung von Kontakten zur Pandemiebekämpfung – diskutiert, wird allerdings nur bei ganz schwerwiegenden, existenzbedrohenden Nachteilen für den Arbeitgeber einerseits und geeigneten Wohnräumlichkeiten des Arbeitnehmers andererseits in Betracht kommen. Das wird hier regelmäßig nicht der Fall sein.

Im Rahmen der Pandemiebekämpfung hat der Gesetzgeber schließlich eine befristete, verschärfte Homeoffice-Pflicht geregelt,

wonach sowohl Arbeitgeber zum Angebot von Homeoffice, als auch Arbeitnehmer zur Annahme dieses Angebots verpflichtet waren, sofern ihrerseits keine Gründe entgegenstanden. Derzeit besteht eine solche Regelung nicht. Ein Referentenentwurf für eine SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sieht für den kommenden Herbst und Winter 2022/2023 lediglich eine Pflicht des Arbeitgebers zum Angebot von Homeoffice vor. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass der Gesetzgeber – ggfs. auch mit Blick auf die Energieversorgung – wieder eine (verschärfte) Homeoffice-Pflicht regeln wird.

Den Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien bleibt es jedenfalls unbenommen, einvernehmliche Homeoffice-Vereinbarungen zu treffen. Dabei sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu berücksichtigen (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG).

Sofern die Tätigkeit im Homeoffice auch im Interesse des Arbeitgebers erfolgt und dem Arbeitnehmer kein Büro im Betrieb zur Verfügung steht, können ihm analog § 670 BGB Ersatzansprüche für seine für das Homeoffice erforderlichen Aufwendungen – darunter Heiz-, Strom-, Wasser-, Internet- und Telefonkosten – zustehen. Wählt der Arbeitnehmer selbst in seinem eigenen Interesse das Homeoffice statt in seinem Büro im Betrieb zu arbeiten, bestehen hingegen regelmäßig keine Aufwendungsersatzansprüche (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.04.2011, Az. 9 AZR 14/10).

Sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat einvernehmliche Homeoffice-Vereinbarungen treffen, empfiehlt es sich, insbesondere im Bereich der typischen Nebenkosten eine pauschale Abgeltung der Aufwendungen des Arbeitnehmers zu regeln oder diese Ansprüche vertraglich auszuschließen (BAG, Urteil vom 14.10.2003, Az. 9 AZR 657/02). Eine genaue Abrechnung und Berechnung derjenigen laufenden Kosten, die nicht für die Privatnutzung der Wohnung, sondern für die Tätigkeit im Homeoffice angefallen sind, ist dagegen vor allem bei laufenden Posten – wie z. B. Energiekosten – mit erheblichem Aufwand verbunden. Falls im Rahmen bestehender Vereinbarungen bereits eine Aufwendungspauschale geregelt ist, besteht nach den Grundsätzen der Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) aufgrund der steigenden Energiepreise auf Verlangen ggfs. Anpassungsbedarf in Bezug auf die Höhe des vereinbarten Betrags.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de