

Inhalt	Seite
Vorwort des Herausgebers	7
Einführung in das Thema	9
Klärung der wesentlichen Begriffe	10
Rechtliche Rahmenbedingungen für Telearbeit, „Mobile Arbeit/Homeoffice“	13
Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz	13
- Arbeitsschutzgesetz	13
- Arbeitsstättenverordnung	15
- Exkurs: Brandschutz im „Homeoffice“	16
- Betriebssicherheitsverordnung	17
- Arbeitsmedizinische Vorsorge	18
- Rechtliche Bestimmungen zur Arbeitszeit	19
- Gesetzliche Unfallversicherung	21
Datenschutz	22
Haftungsfragen und Betriebsrisiko	23
Exkurs: Kostenerstattung bei Arbeit im „Homeoffice“	24
Beteiligung und Mitbestimmung des Betriebsrats	25
Exkurs: „Homeoffice“ in Corona-Zeiten	27
Situationsberichte – „Homeoffice“ als Arbeitsalltag	31
Erkennbare Entwicklungslinien	39
Exkurs: Coworking-Space/Mobile Arbeit in Hotels	40
Praktische Fragen der Umsetzung rechtlicher Erfordernisse	41
- Gefährdungsbeurteilung	42

- Wie sollten Arbeitsplätze im „Homeoffice“ gestaltet sein?	49
- Unterweisung	52
- Regelungsumfang einer Betriebsvereinbarung	53
Zu guter Letzt – Wie gut Arbeiten im „Homeoffice“ gestaltet wird, hängt vom Betriebsrat ab.	61
Anhang	63
Quellenverzeichnis	65

Vorwort des Herausgebers

Unser Institut KlärWerk e. V. beginnt mit dieser Schrift die Reihe „Themenhefte für die Betriebsratsarbeit“. In unregelmäßigen Abständen wollen wir über aktuelle Themen berichten, dabei den rechtlichen Hintergrund ausleuchten, den Handlungsbedarf herausarbeiten und Anregungen für die praktische Betriebsratsarbeit geben. Unser Ziel ist es, Betriebsräten für die Bearbeitung konkreter Themen die nötige Rechtssicherheit zu geben, ausreichende Argumente zu liefern und praktische Handlungsmöglichkeiten zu vermitteln.

Die „Corona-bedingte“, starke Ausweitung der Erwerbsarbeit im privaten Wohnumfeld hat uns veranlasst, das Thema „Mobile Arbeit“/„Homeoffice“ aufzugreifen. Dafür gibt es mehrere Gründe:

- Die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie sprunghaft angestiegene, internetbasierte Arbeit in den eigenen vier Wänden hat zumindest arbeitsschutzrechtlich eine riesige „Grauzone“ geschaffen. Allein die verwendeten Bezeichnungen - „Homeoffice“, „Remote-Work“ oder „Mobile Arbeit“ – deuten darauf hin, dass krampfhaft versucht wird, den in der Arbeitsstättenverordnung normierten Begriff „Telearbeit“ zu vermeiden bzw. zu umgehen, weil geglaubt wird, dass dann arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen nicht anzuwenden seien. Ein Irrtum, wie diese Schrift aufzeigen wird.
- Arbeiten in den eigenen vier Wänden hat auch Vorteile: Längere Arbeitswege werden gespart, eine autonomere Einteilung und Gestaltung der Arbeit, aber auch konzentrierteres Arbeiten ist möglich, wenn es das familiäre Umfeld erlaubt. Viele Beschäftigte sind deshalb bereit, dafür auch Nachteile in Kauf zu nehmen: Z. B. unzureichendes Arbeitsumfeld aufgrund der räumlichen Wohnsituation, ungeeignete Arbeitsmittel (Smartphone, Tablet und Notebook statt Mouse, Tastatur und Bildschirm), kein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz. In unserer Rechtsordnung ist eine solche Abwägung – vermeintliche Bequemlichkeit gegen Verzicht auf Rechte, die die Gesundheit schützen – nicht vorgesehen.
- Es ist bereits jetzt absehbar, dass „Arbeiten von zuhause“ auch dann auf einem hohen Niveau bestehen bleiben wird, wenn die Corona-Pandemie medizinisch beherrscht werden kann. Wer wird aber dann dafür sorgen, dass die vielen unzureichenden Arbeitssituationen im „Homeoffice“ rechtskonform gestaltet werden?

Unsere Hoffnung setzen wir auch bei diesem Thema auf die Betriebsräte, die nicht nur die Aufgabe haben, dafür Sorge zu tragen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze und Bestimmungen auch tatsächlich angewendet werden, sondern auch die nötigen Mitbestimmungsrechte besitzen, um diese Gesetze und Bestimmungen durchzusetzen.

Wir hoffen, dass diese Schrift Betriebsräte ermutigt, das einschlägige Arbeitsschutzrecht im Interesse der Beschäftigten in ihrem Betrieb zur Anwendung zu bringen.

Dipl.-Sozialökonom Herbert Bühl

Vorstand KlärWerk e. V.

Einführung in das Thema

Die Corona-Pandemie hatte ab März 2020 in einem bisher nicht für möglich gehaltenen Umfang das Arbeiten im häuslichen Wohnumfeld „erzwungen“, und es ist auch jetzt noch nicht absehbar, wie lange dieser Zustand anhalten wird. Es ist davon auszugehen, dass der „Corona-bedingte“ Umfang internetbasierter Heimarbeit nicht auf den Zustand vor 2020 zurückgehen wird, wenn die durch die Corona-Pandemie verursachten Gesundheitsgefährdungen medizinisch handhabbar geworden sind. Aller Voraussicht nach wird sich Arbeiten im „Homeoffice“ langfristig auf einem hohen Niveau etablieren.

Arbeits- und Gesundheitsschutz an „Homeoffice“-Arbeitsplätzen war und ist ohnehin eine Herausforderung. Im Zusammenhang mit der „Corona-bedingten“ Einrichtung von „Homeoffice“-Arbeitsplätzen ist jedoch der Arbeits- und Gesundheitsschutz oftmals völlig auf der Strecke geblieben. Die zentrale Fragestellung bei der Entscheidung, ob sich Arbeitstätigkeiten für das „Homeoffice“ eignen, war: „Sind sie internetbasiert zu erledigen?“. Weitergehende Fragen, wie: „Bietet das private Wohnumfeld die Möglichkeiten für die Einrichtung eines halbwegs ergonomisch gestalteten Arbeitsplatzes und für ein einigermaßen störungsfreies Arbeiten? Müssen Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden und wenn ja, welche? Wie soll eine Gefährdungsbeurteilung erfolgen? Wie und worüber sollen die im „Homeoffice“ beschäftigten Personen unterwiesen werden? etc.“ wurden ganz überwiegend gar nicht erst gestellt.

Da in absehbarer Zeit kaum zu erwarten ist, dass Aufsichtsbehörden oder Unfallversicherungsträger ihre Überprüfungspflichten erfüllen werden, wird es wohl für längere Zeit einen erheblichen Nachholbedarf beim Arbeits- und Gesundheitsschutz geben. Deshalb ist es wichtig, die für den Arbeits- und Gesundheitsschutz an „Homeoffice“-Arbeitsplätzen geltenden Vorschriften und ihre praktische Anwendung zu kennen, um möglichst schnell für eine Umsetzung Sorge zu tragen.

„Homeoffice“ ist eine flexible Arbeitsform, bei der die Beschäftigten ihre Arbeit vollumfänglich oder zeitweise in ihrem privaten Wohnumfeld ausführen, unabhängig davon, ob die räumliche Situation die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes zulässt oder ob die verwendeten Arbeitsmittel gemäß der Betriebssicherheitsverordnung hinsichtlich ihrer Gebrauchstauglichkeit in der häuslichen Arbeitssituation beurteilt worden sind.

Es geht jetzt also darum, die überwiegend oder zumindest teilweise unregelmäßigen Arbeitssituationen gesetzeskonform auszugestalten. Eine Voraussetzung dafür ist die Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen. Diese werden im Folgenden ausführlich dargestellt.

Situationsberichte aus der „Homeoffice“-Praxis sollen verdeutlichen, welche Defizite bestehen und welcher Handlungs- und Regelungsbedarf vorhanden ist.

Abschließend werden praktische Umsetzungsfragen behandelt. Insbesondere hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung bei „Homeoffice“-Arbeitsplätzen, der Unterweisung von Beschäftigten und des Regelungsumfanges von Betriebsvereinbarungen.

Dieses Themenheft soll Betriebsräte dabei unterstützen, den Handlungs- und Gestaltungsbedarf in ihrem Betrieb einzuschätzen und praktische Anregungen geben, wie vorhandene Regelungslücken sachgerecht geschlossen werden können.

Klärung der wesentlichen Begriffe

Der Begriff „Homeoffice“ wird in den Medien und auch umgangssprachlich ganz überwiegend verwendet, wenn es um die Beschreibung internetbasierter Erwerbsarbeit im privaten Wohnumfeld geht. In aller Regel geschieht diese Arbeit im Rahmen eines ordnungsgemäßen Arbeitsverhältnisses, erfolgt überwiegend innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem mehr oder weniger fest eingerichteten Arbeitsplatz. Der Begriff „Homeoffice“ ist allerdings rechtlich nicht definiert.

Im Arbeitsschutzrecht wurde der Begriff „Telearbeit“ 2016 mit dem Inkrafttreten der novellierten Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) eingeführt und in § 2 Abs. 7 ArbStättV definiert:

Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

Eine entscheidende Voraussetzung für die Feststellung, ob „Telearbeit“ im Sinne der Arbeitsstättenverordnung vorliegt, ist demnach eine Vereinbarung über die Bedingungen der Telearbeit zwischen Arbeitgeber und dem jeweiligen Beschäftigten bzw. dem Arbeitgeber und beispielsweise dem Betriebsrat sowie die Bereitstellung der benötigten Arbeitsplatzausstattung durch den Arbeitgeber.

Damit hat letztlich der Arbeitgeber das alleinige Entscheidungsrecht darüber, ob und wenn ja, in welchem Umfang „Telearbeit“ im Sinne der Arbeitsstättenverordnung ermöglicht wird. Einen Rechtsanspruch der Beschäftigten gibt es nicht.

Grundsätzlich sind zwei Formen der „Telearbeit“ möglich: Als Teleheimarbeit, die ausschließlich im privaten Wohnumfeld ausgeführt wird, oder alternierend, d. h. im Wechsel zwischen dem Arbeitsplatz im privaten Wohnumfeld und einem entsprechenden Arbeitsplatz im Betrieb.

In Abgrenzung zur Telearbeit wird der Begriff „Mobiles Arbeiten“ verwendet. Für diesen Begriff gibt es ebenfalls keine rechtliche Definition. Er wird auch an keiner Stelle der Arbeitsstättenverordnung erwähnt.

In der Begründung zum Entwurf der novellierten Arbeitsstättenverordnung (Bundesratsdrucksache 506/16 vom 23.9.2016) wird auf Seite 36 beschrieben, was unter „Mobile Arbeit“ zu verstehen ist:

„Mobiles Arbeiten“ (gelegentliches Arbeiten von zuhause aus oder während der Reisetätigkeit, Abrufen von Emails nach Feierabend außerhalb des Unternehmens, Arbeit zuhause ohne eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz usw.) unterliegt nicht der ArbStättV; es handelt sich dabei nicht um Telearbeit im Sinne der Verordnung. Mobiles Arbeiten ist vielmehr ein Arbeitsmodell, das den Beschäftigten neben der Tätigkeit im Büro noch Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit zuhause oder unterwegs ermöglicht (ständige Zugangsmöglichkeit über Kommunikationsmittel zum Unternehmen/Betrieb).*

Diese Definition lässt unschwer erkennen, dass die vielfach tatsächlich praktizierte Form der „Mobilen Arbeit“ bzw. des „Homeoffice“ faktisch Telearbeit ist, jedoch ohne die formalen Voraussetzungen aus § 2 Abs. 7 ArbStättV zu erfüllen. Dies hat zur Folge, dass die Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung über Telearbeit für diese Arbeitsformen keine Anwendung finden. Jedoch alle einschlägigen arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Bestimmungen sowie eine Reihe weiterer Gesetze und Verordnungen, wie der folgenden Übersicht zu entnehmen ist.

Gemeinsam haben „Mobile Arbeit“ und „Homeoffice“, dass die Arbeit nicht an einem Arbeitsplatz im Betrieb erbracht wird. Der gravierende Unterschied besteht jedoch darin, dass Beschäftigte im „Homeoffice“ einen fest eingerichteten Arbeitsplatz bei sich zuhause haben, das „Mobile Arbeit“ aber an gar keinen Arbeitsplatz, weder im Betrieb noch zuhause, gebunden ist.

Der DGB Index Gute Arbeit 2020 definiert „Mobile Arbeit“ als *berufliche Tätigkeiten, die zumindest teilweise außerhalb eines festen, vom Arbeitgeber bereitgestellten betrieblichen Arbeitsplatzes ausgeübt werden.*

Dabei werden sechs Formen mobiler Arbeit unterschieden:

- Arbeit bei Kund*innen, Klient*innen, Patient*innen sowie anderen betriebsexternen Personen;
- Arbeit auf Dienst- und Geschäftsreisen;
- Arbeit in der eigenen Wohnung („Homeoffice“);
- Arbeit an wechselnden Standorten des Unternehmens;
- Arbeit an selbst bestimmten öffentlichen Orten (z. B. Cafe);
- Arbeit in Räumlichkeiten, die für diesen Zweck angemietet wurden (z. B. „Co-Working-Spaces“, Bürogemeinschaften).

Diese Schrift bezieht sich ausschließlich auf Arbeit in der eigenen Wohnung („Homeoffice“).

*Der Begriff „Mobile Arbeit“ ist in der o. g. Form auf die überwiegenden Arbeitssituationen nicht anwendbar, weil diese zwar zuhause erfolgen, jedoch weder gelegentlich noch nach Feierabend stattfinden. In dieser Schrift wird deshalb der Begriff „Homeoffice“ verwendet, weil für „Mobile Arbeit“, als auch für „Homeoffice“ dieselben rechtlichen Bestimmungen gelten. Auch kann in den weitaus meisten Fällen von einem Bildschirmarbeitsplatz gesprochen werden, der allerdings nicht immer ergonomischen Gestaltungsansprüchen genügt.

Weitere Begriffe:

Bildschirmarbeitsplatz ist der räumliche Bereich im Arbeitssystem einschließlich der unmittelbaren Arbeitsumgebung, der mit Bildschirmgerät sowie gegebenenfalls mit Zusatzgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgerüstet ist.

Notebooks und Tablets, die nicht die sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und ergonomischen Forderungen erfüllen, insbesondere bezüglich der Tastaturlage, der Trennung der Tastatur vom Bildschirm oder der Qualität der Zeichendarstellung, sind nicht für die regelmäßige Benutzung an einem Büroarbeitsplatz geeignet.

Arbeitsumgebung sind die physikalischen, chemischen und biologischen Faktoren am Arbeitsplatz. Solche Faktoren können sein:

- Platzbedarf
- Abmessungen des Arbeitsraumes