

Rechtliche Aspekte rund um das Homeoffice

Antworten zu

- Begriff und Rechtswirkung
- „Homeoffice-Pflicht“ in der Pandemie
- Anforderungen des Arbeitsschutzes im Homeoffice
- Versicherungsschutz

Homeoffice

Aktuell leben und arbeiten wir unter ganz besonderen Bedingungen: Um das **Risiko von Infektionen** mit dem Sars-CoV-2 zu senken und die Leistungsfähigkeit der Betriebe sicherzustellen, wurde das Arbeiten im Homeoffice seit März 2020 erheblich ausgeweitet.

- Das Arbeiten im häuslichen Umfeld ist eine effektive Maßnahme zur Kontaktreduktion.
- Gleichzeitig sind für Beschäftigte die Voraussetzungen für gesundes Arbeiten zu Hause oft nur teilweise gegeben.
- Bewährte Vorgehensweisen und Tipps für gesundes Arbeiten im Homeoffice können nicht immer „eins zu eins“ umgesetzt werden.
- Je länger durch COVID-19 ausgelöste Homeoffice-Maßnahmen andauern, desto wichtiger ist es jedoch, auch in dieser Situation gesundheitsgerecht zu arbeiten

Homeoffice: **Regelungen für die Situation der Pandemie** (§28b Abs. 7 Infektionsschutzgesetz)

- Arbeitgeber*innen müssen ihren Beschäftigten bei Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten“ Homeoffice anbieten, wenn dem keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegen stehen
- Arbeitnehmer*innen müssen das Angebot von Homeoffice annehmen – wenn ihrerseits keine Gründe dem entgegen stehen
- Es ist keine Arbeitsvertragsregelung oder Betriebsvereinbarung über das Homeoffice ist nicht gefordert. Um beiden Seiten mehr Sicherheit zu geben, wird dies aber dringend empfohlen, insbesondere um Regelungen zu Arbeitszeiten und zur Erreichbarkeit zu treffen.
- Eine vorübergehende Tätigkeit im Homeoffice während der COVID-19 Pandemie unterliegt nicht den Anforderungen, die an Telearbeit gestellt werden. Von daher müssen die Arbeitsbedingungen am heimischen Bildschirmarbeitsplatz nicht genau den Bedingungen im Betrieb entsprechen. Die Gesundheit der Beschäftigten darf allerdings nicht gefährdet werden.



Homeoffice: Was ist – (auch nach der Pandemie!) zu beachten?

Homeoffice

- ist eine Form der Arbeit außerhalb des Betriebes („mobile Arbeit“)
 - bei der die Erledigung der Arbeit über elektronische Kommunikations- und Datenverarbeitungsmittel
-
- Das Homeoffice ist kein „rechtsfreier Raum“: der Arbeits- und Gesundheitsschutz fällt in den Aufgabenbereich der Arbeitgebers, unabhängig davon wo die/der Beschäftigte sich während der Arbeitszeit aufhält.
 - Es gelten die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes.
 - Ein sicheres und gefahrungsfreies Arbeiten im Homeoffice muss gewährleistet sein
 - Es muss eine **Unterweisung** erfolgen, in der die Beschäftigten über Verfahrensweisen, sowie über ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und gesundes Arbeiten informiert werden.
 - Die betriebliche **Gefährdungsbeurteilung** muss auch auf die Arbeitsplätze im Homeoffice eingehen.

Unterweisung für die Arbeit im Homeoffice

- Es muss eine Unterrichtung und Unterweisung von Personen in Telearbeit ist gesetzlich gefordert, sinnvoll ist auch für Beschäftigte im Homeoffice:
 - Eine Unterweisung muss vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen
 - 1x jährliche Wiederholung (mindestens), bei Jugendlichen halbjährlich
 - Bei jeder Veränderung des Aufgabenbereiches, der Arbeitsmittel oder technischen Geräte ist eine zusätzliche Unterweisung vorzusehen.
 - Im Rahmen dieser Unterweisung sollten die Beschäftigten über
 - spezifische Verfahrensweisen Kommunikationswege
 - sowie über ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und
 - gesundes Arbeiteninformiert werden.

Gefährdungsbeurteilung für die Arbeit im Homeoffice

- Auch die Tätigkeiten im Homeoffice müssen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden.
- Arbeitgeber*innen tragen die Verantwortung dafür, dass die Gefährdungen, die im Homeoffice auftreten, ermittelt und bewertet werden. Danach sind Maßnahmen festzulegen, um diese Gefährdungen zu minimieren oder im besten Fall gänzlich zu beseitigen.
- Neben räumlichen und ergonomischen Faktoren sind dabei in jedem Fall auch psychische Belastungsfaktoren zu berücksichtigen sowie die Belastungen, die aus der Arbeitszeit und den Anforderungen an die Erreichbarkeit resultieren.
- Bei der Umsetzung der Maßnahmen im Homeoffice ist es erforderlich, die Beschäftigten jeweils zu beteiligen, da die Tätigkeit in ihrem Privatbereich ausgeübt wird
- Hinweise zum Thema finden sich etwa unter:
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4018>

Arbeitsform Homeoffice: Rechtliches

Telearbeit

- fest eingerichteter Betriebsarbeitsplatz im Privatbereich
- (vertraglich) vereinbart
- Fest vereinbarte wöchentl. Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung
- benötigte Ausstattung vom AG bereitgestellt und installiert (Möbiliar, Arbeitsmittel)

es gelten:

- ArbSchG mit Verordnungen jedoch teilw. unter Einschränkungen
⇒ Arbeitsstättenverordnung:
hier gelten nur § 3 (bei der erstmaligen GB) und § 6 sowie Anhang Nummer 6
- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz

SARS-CoV-2-
Arbeitsschutzregel

Homeoffice als Form mobiler Arbeit

- mobile Arbeit an beliebigen Orten, z.B. im Privatbereich (nicht an fest eingerichtetem Arbeitsplatz)
- vorherige Abstimmung mit dem Arbeitgeber
- zeitweilig im Privatbereich
- unter Einsatz ggf. privater elektronischer/ nicht elektronischer Arbeitsmittel
- Kein Zutrittsrecht des AG

es gelten:

- ArbSchG nur teils mit Verordnungen jedoch unter der Leitlinie, dass nur dasjenige vom AG verlangt werden kann, was tatsächlich in seinem Macht- und Einflussbereich liegt
- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz

Die allgemeinen Regeln und Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz gelten auch im Homeoffice!

- Der/die Arbeitgeber/in trägt die Verantwortung für den Arbeitsschutz.
- Das gilt sowohl für mobiles Arbeit als auch für Telearbeit
- Der/die Arbeitgeber/in ist auch bei Arbeit im Homeoffice verantwortlich für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes
- Auch ein Unfall am häuslichen Arbeitsplatz kann als Arbeitsunfall gewertet werden. (aber teils schwierige Beweislage!)
- Datenschutz-Regeln sind einzuhalten!
 - Arbeitgeber hat die Verantwortung für den Schutz von Kunden-/ Beschäftigtendaten!
 - Arbeitgeber muss ggf. sichere DV-Verbindungen und –Gerätschaften bereitstellen.



Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

- Die ArbStättV findet – in Teilen – Anwendung für Arbeiten in Telearbeit –
- Sie gilt nicht verbindlich für Arbeiten im Homeoffice, kann aber als Orientierung herangezogen werden
- Gefährdungsbeurteilung Telearbeit ist nur bei erstmaliger Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes durchzuführen
- Unterrichtung und Unterweisung Telearbeit:
 - Eine Unterweisung muss vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen
 - 1x jährliche Wiederholung (mindestens), bei Jugendlichen halbjährlich
 - Bei jeder Veränderung bzgl. Aufgabenbereich, neuen Arbeitsmitteln/Technologien ist außerhalb der einjährigen Frist eine Unterweisung erforderlich
- Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen (Telearbeit): Verwendung externer Bildschirme empfohlen, wenn keine kurzzeitige Tätigkeit damit verbunden ist (Anhang 6, Arbeitsstättenverordnung)
- Zutrittsrechte zur Wohnung Telearbeit:
 - Für den Arbeitgeber: Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, IT
 - Zutrittsrecht sollte arbeitsvertraglich geregelt werden
 - Der/die Beschäftigte hat immer „Hausrecht“
 - Aufsichtsbehörde: Zutrittsrecht zur Verhütung dringender Gefahren auch für Arbeitsstätten in privaten Wohnungen, allerdings gilt dies nur für Wohnungen des Arbeitgebers. Wenn diese privat durch Arbeitnehmer/innen genutzt werden, gibt es⁹ kein Zutrittsrecht

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

- Die ArbStättV findet – in Teilen – Anwendung für Arbeiten in Telearbeit –
- Sie gilt nicht verbindlich für Arbeiten im Homeoffice, kann aber als Orientierung herangezogen werden
- Gefährdungsbeurteilung: für Arbeitsplätze in Telearbeit ist nur bei erstmaliger Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes durchzuführen
- Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen (Telearbeit): Verwendung externer Bildschirme empfohlen, wenn keine kurzzeitige Tätigkeit damit verbunden ist (Anhang 6, Arbeitsstättenverordnung)
- Zutrittsrechte zur Wohnung Telearbeit:
 - Für den Arbeitgeber: Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, IT
 - → Zutrittsrecht sollte arbeitsvertraglich geregelt werden
 - Der/die Beschäftigte hat immer „Hausrecht“
 - Aufsichtsbehörde: Zutrittsrecht zur Verhütung dringender Gefahren auch für Arbeitsstätten in privaten Wohnungen, allerdings gilt dies nur für Wohnungen des Arbeitgebers. Wenn diese privat durch Arbeitnehmer/innen genutzt werden, gibt es kein Zutrittsrecht



Bild: © Philipp Gräfe, HMSI

Das Arbeitszeitgesetz gilt auch im Homeoffice und bei Vertrauensarbeitszeit:

- Die Begrenzung der Länge der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit
- Ausreichende Pausenzeiten
- Ununterbrochene tägliche Ruhezeiten
- Ausgleichszeiten
- Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit
- Dokumentation der Arbeitszeiten
- Regeln zur Erreichbarkeit

Mitbestimmungsrecht der Betriebs- und Personalräte beachten!

- Betriebs- und Dienstvereinbarung über Arbeitszeit und Homeoffice schaffen Transparenz
- Wichtige zu klärende Aspekte: Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit, Reaktionszeiten, Arbeitsmittel, z.B. Hard- und Software

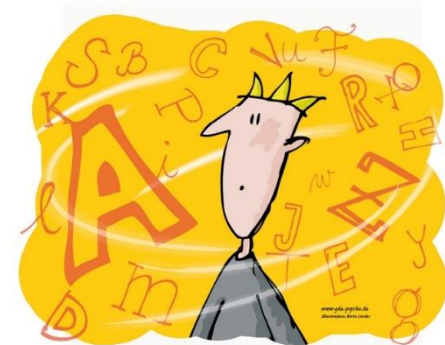
Versicherungsschutz

Grundsatz: Es gilt Versicherungsschutz, wenn die Tätigkeit und die Wege in unmittelbarem Zusammenhang mit der Arbeit stehen bzw. betriebsbezogen sind

- Versichert sind z.B. die Wege zum Drucker
- Nicht versichert sind private Erledigungen (z.B. eine Unterbrechung der Arbeit, um Essen zu kochen, oder der Gang zur Toilette)

Weitere Informationen finden Sie bei den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, zum Beispiel unter

- <https://www.bghw.de/e-magazin/unfallversicherung-im-homeoffice>
- https://www.vbg.de/DE/2_Versicherungsschutz_und_Leistungen/2_Was_ist_versichert/1_Arbeits-_und_Wegeunfaelle/arbeits-_und_wegeunfaelle_node.html;jsessionid=32E6FC62218BC59ABB729D56166C8315.live3



Weitere Informationen finden Sie unter:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS:

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html#doc89168596-e024-487b-980f-e8d076006499bodyText4>

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA):

<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung/Expertenwissen/Arbeitszeitgestaltung/Anforderungen-Arbeitszeitflexibilitaet/Autorenbeitraege/Art-der-Gefaehrdungen.html>