

Arbeitsrechtliche, arbeitsschutzrechtliche Aspekte der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Homeoffice



Prof. Dr. Franz-Josef Rose

22. Juni 2023

Agenda

1 Arbeitsrecht und Homeoffice/Mobiles Arbeiten

2 Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz im Homeoffice

01

Arbeitsrecht im
Homeoffice

Arbeitsrecht und Homeoffice - Definition

§ 2 VIII ArbStättV: Definition „Telearbeitsplätze“, (Homeoffice nur umgangssprachlich)

- Vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze.
- Im Privatbereich des Arbeitnehmers.
- Für die der Arbeitgeber eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.

Mobiles Arbeiten (keine Legaldefinition vorhanden) ist jede mobile Tätigkeit, die nicht an einem fest eingerichteten (Tele)Arbeitsplatz erfolgt und kann von „überall“ erfolgen.

Die Realität und der rechtliche Anspruch fallen bisweilen auseinander:

- In Zeiten der Coronakrise ist die Telearbeit schwer umzusetzen. Stattdessen herrscht oftmals mobiles Arbeiten im häuslichen Bereich vor. Dies ist jedoch vom Gesetzgeber nicht als Dauerlösung vorgesehen.
- Arbeitgeber müssen Antworten für Arbeitstätigkeiten aus dem Homeoffice finden, insbesondere mit Blick auf die IT- und datenschutzrechtlichen Vorgaben, die bei Arbeiten aus dem Homeoffice zu beachten sind.



Arbeitsrecht und Homeoffice - Definition

Hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, im Homeoffice zu arbeiten?

- Ein gesetzlicher Anspruch, von Zuhause aus zu arbeiten, besteht nicht.
- Erst recht hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeiten im Homeoffice, ohne dass dazu betriebliche bzw. arbeitsvertragliche Regelungen existieren.
- Der Arbeitnehmer kann dies jedoch mit seinem Arbeitgeber vereinbaren (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder arbeitsvertragliche Regelung).

Öffentlich-rechtliche Pflichten?

- Arbeitsschutzrechtlich gebotene Anordnung von Homeoffice/Mobiles Arbeiten?
- Infektionsschutzgesetz galt unter Corona.



Arbeitsrecht und Homeoffice - Arbeitszeit

Gilt ArbzG?

- ArbzG gilt – jedenfalls wenn die Mitarbeiter in Deutschland tätig werden – auch im Homeoffice bzw. Mobile Office.
- Insbesondere gilt daher:
 - Arbeitszeit, also die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen, darf 8 Stunden, ausnahmsweise 10 Stunden, nicht überschreiten
 - 11-stündige Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist einzuhalten

Einhaltung Ruhezeit

- Arbeitgeber sind für die Einhaltung der Bestimmungen verantwortlich.
- Verstöße können empfindliche Geldbußen zur Folge haben.



Arbeitsrecht und Homeoffice - Arbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit

- EuGH hat mit Urteil vom 14.05.2019 entschieden, dass die Arbeitszeiten (nicht nur die Überstunden) mittels eines „objektiven, verlässlichen und zugänglichem Systems“ erfasst werden müssen. Dies aus der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 und aus Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerten Grundrechts. Im Rahmen des eröffneten Spielraums müssen die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, die Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe berücksichtigt werden.
- BAG hat mit Urteil vom 13.09.2022 entschieden, dass die Unternehmen aus § 1 Abs. 3 ArbSchG verpflichtet sind, neben dem Arbeitsschutz auch die Zeiterfassung anzuwenden. Dies betrifft die Einhaltung der Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes, ferner die Einhaltung der Ruhezeiten von 11 Stunden zwischen zwei Arbeitszeiten.



Arbeitsrecht und Homeoffice - Arbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit

- Politik hat erkannt, dass jede Regelung zur Arbeitszeit auch Wünsche der Arbeitnehmer nach Arbeitszeitflexibilisierung konterkariert. Dies betrifft (allein)erziehende Eltern, pflegende Mitarbeiter, grundsätzlich jüngere Mitarbeiter.
- Ein Zusatzargument sind die Arbeitszeitregelungen von Beamten und Richtern.
- Zu fordern ist die Sicherung von Vertrauensarbeitszeit, die pragmatischen Ansätze der EuGH-Entscheidung, des Überforderungsschutzes von KMUs, die Auswahl der Arbeitszeiterfassungsmittel durch den Arbeitgeber, die Delegation der Arbeitszeiterfassung an den Arbeitnehmer, die Kontrolle des Arbeitgebers nur auf Plausibilität, die Eigenverantwortung der Arbeitszeiterfassung von Mitarbeitern mit wechselnden Einsatzorten.



02

Arbeitsschutz im
Homeoffice

Vorgaben der Bildschirmarbeitsrichtlinie 90/270/EWG

Arbeitgeberpflichten – Telearbeit vs. mobile Arbeit

- Nach § 1 Abs. 4 ArbStättV gelten für **Telearbeitsplätze** nur
 - § 3 bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes und
 - § 6 (Unterweisung) und der Anhang Nummer 6
- **Telearbeit** setzt nach § 2 Abs. 7 ArbStättV voraus, dass
 - Bedingungen vertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt sein müssen
 - Arbeitgeber die Ausstattung mit Mobiliar, Arbeitsmitteln, Kommunikationseinrichtungen etc. bereitgestellt und installiert hat
- **Anhang Nr. 6** der ArbStättV enthält Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen
- **Mobile Arbeit:** nicht ArbStättV, aber **ArbSchG** → Generalklauseln der §§ 3 - 5 ArbSchG (u. a. Gefährdungsbeurteilung) und § 12 ArbSchG (Unterweisung)

Vorgaben der Bildschirmarbeitsrichtlinie 90/270/EWG

Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsschutzrecht

- EU-Bildschirmarbeitsrichtlinie 90/270/EWG von 1990 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:31990L0270&from=DE>)
- **Zielsetzung** gemäß Art. 1 Abs. 1: Mindestvorschriften in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit an **Bildschirmgeräten**
- **Ausnahmen**, u. a. Art. 1 Abs. 3 d): Richtlinie gilt **nicht** für sogenannte „tragbare“ Datenverarbeitungsanlagen, sofern sie nicht **regelmäßig** an einem **Arbeitsplatz** eingesetzt werden
- **Definition Arbeitsplatz**, Art. 2 b): **Bildschirmgerät**, das gegebenenfalls mit einer Tastatur oder einer Datenerfassungsvorrichtung und/oder einer die Mensch-Maschine-Schnittstelle bestimmenden Software, optionalen Zusatzgeräten, Anlagenelementen einschließlich Diskettenlaufwerk, Telefon, Modem, Drucker, Manuskripthalter, Sitz und Arbeitstisch oder Arbeitsfläche ausgerüstet ist, sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung



keine Differenzierung nach Telearbeit oder mobiler Arbeit

Vorgaben der Bildschirmarbeitsrichtlinie 90/270/EWG

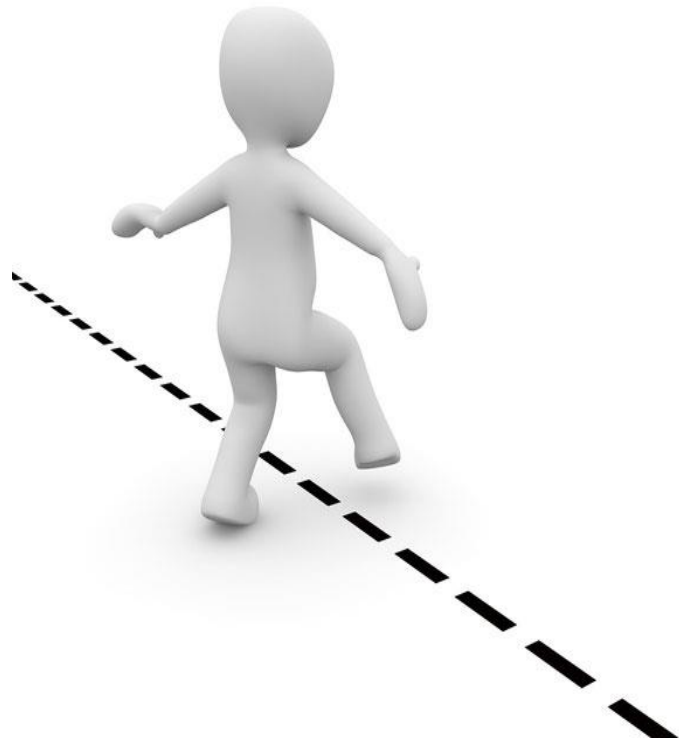
Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsschutzrecht

- **Überarbeitung** der EU-Bildschirmarbeitsrichtlinie 90/270/EWG von 1990?



- **Mitteilung der Kommission** an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027 Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ vom 28.06.2021
 - Ankündigung, den Arbeitsschutz-Rechtsrahmen im Zusammenhang mit der Digitalisierung durch eine **Überarbeitung** der Arbeitsstättenrichtlinie und der **Richtlinie zur Arbeit an Bildschirmgeräten bis 2023** zu modernisieren, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52021DC0323>
- Umsetzung bislang offen

Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz im Homeoffice – *who cares?*



Konsequenzen bei Verstößen:

- Bußgelder bis zu 5.000 Euro
- Mögliche Schadenersatzansprüche
- strafrechtliche Konsequenzen: § 26 ArbSchG

Arbeitsschutzrecht und Homeoffice

Unterweisungspflichten des Arbeitgebers

- Einzuhaltende Arbeitszeit
- Einzuhaltende Pausen
- Dokumentation der Arbeitszeit
- Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes
 - Korrekte Bildschirmeinrichtung
 - Separate Tastatur und Maus
 - Richtige Sitzhaltung
 - Notwendige Bewegungspausen

Fallgestaltungen

- Dienstreise: Zug, Flugzeug oder Auto
- Fester Ort: in Coworking Areas, beim Kunden, im Hotel
- Mobiler Ort: im Kaffee, auf der Parkbank, unterschiedlich von zu Hause



Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz im Homeoffice – Rechtlicher Rahmen

Arbeitsschutzgesetz

- § 3 Abs. 1: Ergreifen erforderlicher Maßnahmen
- § 5: Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsstättenverordnung

- insb. Anhang Nr. 6 (Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen)



Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit – Rechtlicher Rahmen



§ 3 ArbSchG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die **erforderlichen Maßnahmen** des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände **zu treffen**, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit **zu überprüfen** und erforderlichenfalls auf sich ändernde Gegebenheiten **anzupassen. (...)**“

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit – Rechtlicher Rahmen

§ 5 Abs. 1 ArbSchG

Der Arbeitgeber hat durch eine **Beurteilung** der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen **Gefährdung zu ermitteln**, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes **erforderlich** sind.

(Gefährdungsbeurteilung)



Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz im Homeoffice

**Gefährdungs-
beurteilung**



**Ergreifen von
erforderlichen
Maßnahmen**

Gefährdung infolge von:

1. der Gestaltung und der Einrichtung des Arbeitsplatzes
 2. der Gestaltung, der Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln
 3. physikalischen Einwirkungen
 4. der psychischen Belastung bei der Arbeit
- Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend

Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz im Homeoffice

**Gefährdungs-
beurteilung**



```
graph TD; A[Gefährdungsbeurteilung] --> B[Ergreifen von erforderlichen Maßnahmen];
```

The diagram consists of two dark teal rounded rectangular boxes. The top box contains the text 'Gefährdungsbeurteilung'. A grey arrow starts from the bottom of this box, goes down, then right, and then down again to point at the top of the second box, which contains the text 'Ergreifen von erforderlichen Maßnahmen'.

**Ergreifen von
erforderlichen
Maßnahmen**

Arbeitgeber:

1. Beschäftigte unterweisen
2. Nachfragen
3. Organisationspflichten
4. Regelmäßige Überprüfung

Beschäftigter:

1. Auf eigene Sicherheit achten
2. Mitteilungspflichten

Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz im Homeoffice

**Gefährdungs-
beurteilung**

A diagram consisting of two dark teal rounded rectangular boxes. The top box contains the text 'Gefährdungs-
beurteilung'. A grey arrow starts from the bottom of this box, goes down, then right, and then down again, ending at the top of the second box. The second box contains the text 'Ergreifen von
erforderlichen
Maßnahmen'.

**Ergreifen von
erforderlichen
Maßnahmen**

Gefährdungsfaktoren:

1. Mechanische Faktoren wie der Sitz oder der Untergrund
2. Arbeitsumgebungsbedingungen wie Licht oder Lärm
3. Physische Belastungen aus dem Arbeitsplatz wie Fehlhaltung
4. Psychische Belastungen aus der Arbeit wie Zeitdruck etc.

Abstimmung der Arbeitsmittel auf die Faktoren:

1. Größe des PC-Monitors
2. Mobile Endgeräte

Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz im Homeoffice



Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

- Bildschirm reflexions- und blendungsfrei
- Arbeitstische: reflexionsarme Oberfläche
- Vorgaben für die Beleuchtung
- Ergonomische Vorgaben

Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz im Homeoffice

Besuchsrecht des Arbeitgebers?

Arbeitsplatz „in“ der Wohnung

- Keine gesetzliche Gestattung des Zutrittsrechts
- Aber: Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag? Eher (-)
- Vereinbartes Zutrittsrecht nur mit Widerrufsrecht

Arbeitsplatz „außerhalb“ der Wohnung

- Zugang zum Arbeitsplatz möglich, ohne Wohnräume zu betreten
- Z. B. eine vom Arbeitgeber mit Arbeitsmitteln ausgestattete Einliegerwohnung

