

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Arbeitsschutzrechtliche Verpflichtungen
 - 2.1 Pflichten des Arbeitgebers
 - 2.2 Pflichten des Telearbeitnehmers
 - 2.3 Aufgaben des Betriebsrats
3. Arbeitsschutzrechtliche Anforderungen an den häuslichen Arbeitsplatz
 - 3.1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
 - 3.2 Arbeitszeitschutz
4. Zugangsrecht zum häuslichen Arbeitsplatz
5. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Information

1. Allgemeines

Die **allgemeinen Arbeitsschutzvorschriften** gelten für alle Arbeitnehmer unabhängig davon, ob sie **Telearbeit**, **mobile Arbeit** oder Arbeit im **Homeoffice** leisten oder im Betrieb arbeiten. Es gibt keine Reduzierung von Schutzstandards unter den besonderen Bedingungen von Telearbeit oder der Arbeit im Homeoffice.

Dies gilt auch bei mobilem Arbeiten. Bei **mobiler Arbeit** erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeit ohne festen Arbeitsplatz an einem ausschließlich und von Fall zu Fall von dem Arbeitnehmer festgelegten festgelegten Ort, z.B. bei einer Arbeit mit dem Laptop im PKW, einem Cafe oder im Zug. In diesem Fall liegt rechtlich keine Arbeitsstätte i.S.d. Arbeitsstättenverordnung vor. Dennoch hat ein Arbeitnehmer nach überwiegender Meinung bei mobiler Arbeit über die Generalklauseln in den §§ 3 - 5 ArbSchG sowie de § 618 BGB einen vergleichbaren Schutzstandard wie bei der Telearbeit.

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die gesetzlichen Unfallversicherungsträger können bei Fragen hinsichtlich der bei Telearbeit, Arbeit im Homeoffice und mobiler Arbeit zu beachtenden Arbeitsschutzbestimmungen weiterhelfen.

2. Arbeitsschutzrechtliche Verpflichtungen

2.1 Pflichten des Arbeitgebers

Telearbeitsplätze sind - gem. der gesetzlichen Definition in § 2 Abs. 7 ArbStättV 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.

Arbeitgeber haben auch bei Telearbeit bzw. bei Arbeit im Homeoffice die einschlägigen gesetzlichen Vorgaben einzuhalten und einen umfassenden Arbeitsschutzstandard zu gewährleisten. Es gilt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Der Arbeitgeber ist nach § 3 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Er muss die entsprechenden organisatorischen Maßnahmen treffen, um den arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen gerecht zu werden. Der Arbeitgeber hat den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutz auch außerhalb des in seinem unmittelbaren Dispositionsbereich stehenden Betriebes zu garantieren. Er bleibt

auch dort auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich.

2.2 Pflichten des Telearbeitnehmers

Eine Abwälzung der dem Arbeitgeber obliegenden Arbeitsschutzpflichten auf Arbeitnehmer im Rahmen von Telearbeit/Arbeit im Homeoffice ist unzulässig.

Wenn und soweit sich aber die Pflichten aus einem Gesetz, einer Verordnung oder einer Unfallverhütungsvorschrift direkt an die Beschäftigten wendet, sind diese selbst verpflichtet die Vorgaben zu erfüllen. So sind gem. § 15 Abs. 1 ArbSchG die Beschäftigten verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten und sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Gem. § 15 Abs. 2 ArbSchG haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzeinrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden. Besondere Unterstützungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber ergeben sich aus § 16 ArbSchG, Rechte der Beschäftigten im Arbeitsschutz aus § 17 ArbSchG. Spezielle Verpflichtungen ergeben sich darüber hinaus aus den jeweils auf die konkrete Telearbeit bzw. die Arbeit im Homeoffice anzuwendenden speziellen Gesetzen, Verordnungen oder Unfallverhütungsvorschriften.

2.3 Aufgaben des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Dies betrifft somit auch alle Vorschriften im Arbeitsschutz. Er hat weiterhin das Recht zur Anregung, Beratung und Auskunft gegenüber den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden und Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung.

Ein Mitbestimmungsrecht hat er nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.

Der Betriebsrat hat danach auch bei den Telearbeitnehmern ein Überwachungs- und Mitbestimmungsrecht (vgl. im Einzelnen dazu Telearbeit - Betriebsverfassung).

Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Bund, Ländern und Gemeinden haben die Personalräte vergleichbare Mitwirkungsrechte.

3. Arbeitsschutzrechtliche Anforderungen an den häuslichen Arbeitsplatz

Entscheidende arbeitsschutzrechtliche Anforderungen für die Gestaltung von Telearbeitsplätzen bzw. Homeoffice-Arbeitsplätzen finden sich im Arbeitsschutzgesetz und den darauf gestützten Verordnungen, insbesondere:

1. der Arbeitsstättenverordnung,
2. der Bildschirmarbeitsverordnung und
3. der Betriebssicherheitsverordnung.

3.1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Die Arbeitsstättenverordnung soll die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz sicherstellen. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbStättV sind Arbeitsstätten u.a. "Orte in Gebäuden ..., die sich auf dem Gelände eines Betriebes ... befinden und die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind". Da der Beschäftigte dem Arbeitgeber einen örtlich abgrenzbaren Bereich seiner Wohnung für die betrieblich veranlasste Arbeit zur Verfügung stellt, kann dieser Teil nach dem Schutzzweck der Arbeitsstättenverordnung als Arbeitsstätte angesehen werden. Arbeitsplätze sind gem. § 2 Abs. 2 ArbStättV "Bereiche von Arbeitsstätten, in denen sich Beschäftigte bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit regelmäßig über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nicht nur kurzfristig aufhalten".

Mit der am 3. Dezember 2016 in Kraft getretenen Novelle zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung (BGBl I S. 2681) wurden Vorschriften wie die Bildschirmarbeitsverordnung mit weiteren Verordnungen zusammengeführt und zentrale Begriffsbestimmungen (z.B. "Arbeitsplatz") in der ArbStättV verordnungsübergreifend klargestellt. Im Zuge der Rechtsbereinigung sind die Regelungen der Bildschirmarbeitsverordnung zeitgemäß modernisiert und in die ArbStättV integriert worden.

Der Arbeitgeber hat in der Praxis nur begrenzte Rechte und Möglichkeiten, die Arbeitsumgebung im Privatbereich zu beeinflussen. Deshalb wurfr der Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung in Bezug auf Telearbeitsplätze im Wesentlichen auf Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze beschränkt. Dabei steht die Einrichtung und Ausstattung des Bildschirmarbeitsplatzes mit Mobiliar, sonstigen Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten im Vordergrund. Es gelten künftig für Telearbeitsplätze daher nur die Anforderungen des § 3 ArbStättV (Gefährdungsbeurteilung) bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes, der § 6 ArbStättV (**Unterweisung**) und die **Nr. 6 des Anhangs der ArbeitsstättenV** (Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen). Die Beurteilung des Telearbeitsplatzes ist erforderlich, soweit der Arbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht. Die Arbeitsbedingungen am Bildschirmarbeitsplatz zuhause müssen aber nicht genau den Bedingungen im Betrieb entsprechen. **Der Arbeitgeber darf die Eigenart von Telearbeitsplätzen - Arbeiten in Privaträumen - berücksichtigen.** Der Telearbeitsplatz muss aber sicher und geeignet für die Art der Tätigkeit (Bildschirmarbeit) sein; die Gesundheit der Beschäftigten darf nicht gefährdet werden.

(Auszug aus der Bundestags-Drucksache 506/16)

Im Anhang 6.1 der ArbStättV sind die wichtigsten ergonomischen und sicherheitstechnischen Anforderungen für PC-Arbeiten enthalten. PC-Arbeitsplätze sind u.a. so einzurichten, dass von ihnen keine Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten ausgehen. Monitore müssen flimmerfrei sein, die Qualität der Bildschirme sollte neuesten technischen Standards entsprechen. Reflexionen der Displays sind zu vermeiden. Auch Arbeitstische und sonstige Oberflächen dürfen nicht spiegeln. Die Beleuchtung muss zur Umgebung passen, wichtig ist ein guter Kontrast zwischen Bildschirm und Umgebung. Auf Wunsch muss der Arbeitgeber Arm- oder Fußstützen bereitstellen.

3.2 Arbeitszeitschutz

In der Umsetzung besonders schwierig erscheint im Rahmen eines Telearbeitsverhältnisses bzw. von Arbeitsverhältnissen im Homeoffice die Kontrolle der Arbeitsbedingungen in Bezug auf den Arbeitszeitschutz nach dem Arbeitszeitgesetz. Diese Vorschriften sind zwingend und müssen daher, ungeachtet der praktischen Probleme, auch für jeden Telearbeitnehmer gelten.

Trotz Problemen bei der praktischen Durchführbarkeit geht die Kontrollpflicht des Arbeitgebers bezüglich der Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) grundsätzlich nicht auf den Telearbeitnehmer über.

Vgl. dazu weiter im Einzelnen die Ausführungen im Stichwort " Telearbeit - Arbeitszeitprobleme ".

4. Zugangsrecht zum häuslichen Arbeitsplatz

Mit der Einrichtung eines heimischen Telearbeitsplatzes sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet, die geltenden arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen einzuhalten. Der Arbeitnehmer dagegen muss danach Maßnahmen des Arbeitgebers zur **Sicherstellung des Arbeitsschutzes** dulden. Zu den zu duldenden Maßnahmen können unter gesetzlich bestimmten Voraussetzungen auch eine Inaugenscheinnahme des häuslichen Arbeitsplatzes und damit ein Zutritt zur Wohnung des Telearbeitnehmers gehören. Andernfalls wäre es dem Arbeitgeber nicht möglich den Arbeitsplatz nach §§ 5 und 6 ArbSchG beurteilen und ggf. Schutzmaßnahmen zu veranlassen. Gleiches gilt für die zuständige Behörde und ihre Befugnisse nach §§ 21 und 22 ArbSchG einschließlich der mit der Überwachung beauftragten Personen und für die Aufsichtspersonen nach § 19 SGB VII i.V.m. § 15 Abs. 5 SGB VII .

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts sind auch solche Wohnräume, in denen zugleich eine berufliche oder geschäftliche Tätigkeit ausgeübt wird, vom engeren Schutzbereich des Art. 13 Abs. 1 GG erfasst; ausgenommen sind lediglich reine Geschäfts- und Betriebsräume mit Offenheit nach außen. Auch die

Arbeitsstätte eines Teleheimarbeitnehmers fällt somit in den Schutzbereich des Art. 13 Abs. 1 GG (BVerfGE 32, 54 (67 ff.) [BVerfG 13.10.1971 - 1 BvR 280/66]).

Jeder Zutritt zum Tele(-heim-)arbeitsplatz erfordert daher eine Zustimmung des Arbeitnehmers. Hierzu bedarf es in der Regel einer ausdrücklichen Erklärung. Die Ausdrücklichkeit der Zustimmungserklärung ist erforderlich, weil durch eine Begehung des in der Wohnung befindlichen Telearbeitsplatzes die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers betroffen werden kann. Allein die Vereinbarung von häuslicher Telearbeit stellt keine Einwilligung des Arbeitnehmers für ein Zugangsrecht zum häuslichen Arbeitsplatz dar. Aber auch dann, wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich einem generellen Zutrittsrecht zugestimmt hat, bedeutet dies nicht, dass hierdurch der Arbeitgeber oder dessen Fachkräfte zu jeder Zeit auch gegen den Willen des Telearbeitnehmers dessen Wohnung betreten können.

Allerdings ist auch dem Arbeitgeber im Falle der Verrichtung von Telearbeit ein **berechtigtes Interesse an der Begehung des häuslichen Arbeitsplatzes** zuzuerkennen. Es ergibt sich daraus, dass zum einen dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt werden muss, zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer seinen arbeitsvertraglichen Pflichten ihm gegenüber nachkommt; zum anderen ist eine Begehung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber oder die Fachkräfte für Arbeitssicherheit usw. notwendig, damit er seiner Arbeitgeberpflicht zur Kontrolle der Einhaltung von Arbeits- und Datenschutzbestimmungen genügen kann.

Aufgrund dieses besonderen Spannungsverhältnisses, das sich durch die Kollision berechtigter Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeberseite ergibt, ist eine für beide Seiten zufrieden stellende Regelung besonders wichtig. Das Begehungsrecht sollte daher bereits bei Einführung häuslicher Telearbeit ausdrücklich, schriftlich und auch möglichst detailliert vertraglich vereinbart werden. Auch insoweit muss dann die sich aus Art. 13 Abs. 1 GG ergebende Wertung beachtet werden, denn durch sie werden auch einer vertraglichen Ausgestaltung von Zutrittsrechten über die §§ 138 Abs. 1 , 242 BGB Grenzen gesetzt.

Es bieten sich hierzu zwei Wege bzgl. der erforderlichen **Gefährdungsbeurteilung** (§ 5 ArbSchG und § 1 Abs. 1 S. 1 ArbStättV i.V.m. § 3 ArbStättV) an:

- Der Arbeitgeber kann mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers eine **Ortsbegehung** des Homeoffice-Arbeitsplatzes machen und diese protokollieren.
- Der Arbeitgeber kann aber auch zur Erfüllung seiner Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung den **Arbeitnehmer** zu den relevanten Gefährdungen **befragen** und die gesetzlich erforderliche Gefährdungsbeurteilung aufgrund dessen Angaben erstellen. Es ist jedoch in der Literatur strittig, ob dies den gesetzlichen Anforderungen entspricht (siehe hierzu die Nachweise bei Köhler/Schürgers, BB 2020, S. 2615, Rn. 23).

Die **Durchführung der Gefährdungsbeurteilung** ist durchzuführen und zu dokumentieren

- vor Aufnahme der Tätigkeiten - als anlassbezogene Erstbeurteilung an allen bestehenden Arbeitsplätzen
- beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten
- vor der erstmaligen Verwendung eines Arbeitsmittels

Sie ist zu überprüfen und bei Bedarf zu aktualisieren, insbesondere

- wenn die Prüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen ergeben hat, dass die festgelegten Schutzmaßnahmen nicht wirksam oder nicht ausreichend sind
- bei maßgeblichen Veränderungen im Betrieb, wie zum Beispiel der Planung neuer Arbeitsplätze und Arbeitsstätten, der Änderung von Arbeitsverfahren, der Änderung der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation, im Zusammenhang mit dem Einsatz anderer Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, der Änderung oder Neubeschaffung von Maschinen, Geräten und Einrichtungen, bei wesentlichen Instandsetzungsmaßnahmen
- in regelmäßigen Abständen, insbesondere bei Änderung von relevanten Rechtsvorschriften oder von Technischen Regeln, neuen arbeitswissenschaftliche Erkenntnissen bzw. Veränderungen des Standes der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene
- zur Festlegung von Prüffristen für Arbeitsmittel

- wenn sich eine Aktualisierung auf Grund der Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge als notwendig erweist
- nach dem Auftreten von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- nach Störfällen und Havarien sowie
- nach dem Erkennen von kritischen Situationen (z.B. Beinahe-Unfällen, Fehlzeiten infolge arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen sowie Erkenntnissen aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge)

(Quelle: Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

5. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (veröffentlicht im GMBI 2020 S. 484-495 , Nr. 24/2020 v. 20.8.2020) konkretisiert für den gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz festgestellten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (Epidemie) die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2 . Bei Einhaltung dieser Konkretisierungen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen erfüllt sind.

In Abschnitt 4.2.4 Homeoffice sind die die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2 für das Homeoffice geregelt.

Auch für Arbeiten im Homeoffice gelten danach das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz. Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit sollen getroffen werden. Beschäftigte sind im Hinblick auf einzuhaltende Arbeitszeiten, Arbeitspausen, darüber notwendige Dokumentation, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel, zum Beispiel korrekte Bildschirmposition, möglichst separate Tastatur und Maus, richtige und wechselnde Sitzhaltung und Bewegungspausen zu unterweisen.

Der Arbeitgeber muss durch geeignete Arbeitsorganisation sicherstellen, dass Beschäftigte, denen entsprechende technische Möglichkeiten für das Homeoffice im Moment nicht zur Verfügung stehen, ihre Arbeitsaufgaben erfüllen können und ausreichend Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Informationen unter Beachtung von Abschnitt 4.2.12 (Berücksichtigung psychischer Belastungen) haben.