

## Arbeits- und Gesundheitsschutz Spezial: HomeOffice

Corona hat die Arbeitswelt nachhaltig verändert! Arbeitgeber, Arbeitnehmer:innen und ihre Betriebsräte waren quasi über Nacht gezwungen, sich mit HomeOffice aktiv auseinander zu setzen und über Jahrzehnte gewachsene Vorbehalte und Vorurteile über Bord zu werfen.

Alle Beteiligten haben jetzt neue Erfahrungen, die dazu führen werden, dass HomeOffice auch nach Corona ein fester Bestandteil unserer Arbeitswelt bleiben wird. Während vor Corona lediglich 4% der Beschäftigten im HomeOffice gearbeitet haben, waren es im Januar 2021 24% und beim ersten Lockdown im April 2020 sogar 27%!

Doch was heißt das eigentlich für Konzepte des betrieblichen Gesundheitsschutzes und welche neuen Anforderungen kommen dadurch auf Betriebsräte zu?

Fest steht: Auch im HomeOffice bleibt der Arbeitgeber für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten verantwortlich! Aber die dabei zu beachtenden Rechtsgrundlagen sind nur unzureichend für diese Arbeitsform ausgelegt und die traditionellen „Instrumente“ wie beispielsweise die Gefährdungsbeurteilungen als Grundlage für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz greifen beim HomeOffice nur bedingt.

Doch was ist HomeOffice eigentlich? Formal gab es bis vor Kurzem noch nicht einmal eine klare juristische Definition für das HomeOffice. Die Arbeitsstättenverordnung hat zwar seit der Novellierung im Herbst 2016 zumindest den Telearbeitsplatz definiert (§2 Abs. 7 ArbStättV):

„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.“)

enthält aber (nicht zuletzt auf Betreiben der Arbeitgeberverbände) keine Definition für das sog. „mobile Arbeiten“, also das (teilweise) Arbeiten von zuhause aus mit eigenem Equipment und das gänzlich orts- und zeitunabhängige Arbeiten. Lediglich die Berufsgenossenschaften haben in einer Neuauflage der DGUV-Information 215-410 (Bildschirm- und Büroarbeitsplätze) im Sommer 2018 darauf verwiesen, dass auch für das mobile Arbeiten das Arbeitsschutzgesetz einzuhalten ist. Und das „Home-Office“? In der Betriebswirtschaft wird das HomeOffice eher als Sammelbegriff sowohl für den Telearbeitsplatz als auch für das mobile Arbeiten benutzt. Lange Zeit wurde die Meinung vertreten, man müsse den englischen Begriff „HomeOffice“ ja nur übersetzen und gelange dann zum deutschen – in der ArbStättV definierten - „Telearbeitsplatz“. Doch so einfach ist es nicht. Im Sommer 2020 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die 1. SARS-Cov2 (Corona) Arbeitsschutzregel. Hier hat sich das BMAS erstmals ein eine juristische Definition des „HomeOffice“ gewagt:

### „2.2 Homeoffice als Form mobiler Arbeit

(1) Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden.

(2) Für die Verrichtung mobiler Arbeit werden elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel eingesetzt.



(3) Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein.  
(4) Regelungen zur Telearbeit bleiben unberührt.“

Das BMAS hat das HomeOffice als eben nicht lediglich als englischen Begriff für den „Telearbeitsplatz“ definiert, sondern- ganz im Gegenteil – als Unterform des mobilen Arbeitens und mit klarer Abgrenzung eben zum Telearbeitsplatz!

Die Corona-Arbeitsschutz-Regeln (inzwischen gibt es die eine dritte Version) ist ohnehin nur befristet. Es bestand die Hoffnung, dass der Gesetzgeber das HomeOffice durch das vom BMAS eingebrachte „mobile-Arbeiten-Gesetz“ dauerhaft definieren würde. Dieses Gesetzgebungsverfahren liegt aber auf Eis und es ist nicht zu erwarten, dass es vor der Bundestagswahl noch weiterverfolgt wird.

Das Arbeitsschutz-Gesetz stammt aus einer Zeit, als die klassische „Büro-Arbeit“ noch weitestgehend in den Räumen des Arbeitgebers durchgeführt wurde. Wenn mobil, außerhalb der Büro-Räume, gearbeitet wurde, dann vorwiegend im Vertrieb. Das Arbeitsschutz-Gesetz kennt, neben der Verantwortung des Arbeitgebers und seiner Führungskräfte, im Wesentlichen 3 Instrument, die den Arbeitgeber in die Lage versetzen sollen, seiner Verantwortung überhaupt nachzukommen. Das sind die Gefährdungsbeurteilungen (§§5/6 ArbSchG), die Sicherheitsunterweisung (§12 ArbSchG) und schließlich die Mitwirkungspflicht der Beschäftigten (§§15/16 ArbSchG). Doch wie soll eine Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber vorgenommen werden, wenn er, nicht zuletzt aus verfassungsrechtlichen Gründen (Art. 13 GG – Unverletzlichkeit der Wohnung) sich gegen den Willen der Beschäftigten gar keinen Zugang zu deren häuslichen Arbeitsplatz verschaffen kann oder diese gar mobil – also orts- und zeitunabhängig arbeiten? Eine Gefährdungsbeurteilung muss aber durchgeführt werden, diese wird aber seitens des Arbeitgebers nur sehr pauschal sein können. Es wird also viel stärker als zuvor auf die Unterweisung der Beschäftigten und die Mitwirkungspflicht der Beschäftigten ankommen – und diese Verschiebung hat es in sich: Hand auf's Herz, der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist im öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereich in der Vergangenheit – im Vergleich zur Produktion und Industrie – eher halbherzig berücksichtigt worden. Frei nach dem Motto „Was kann im Büro schon groß passieren“ wurden häufig Gefährdungsbeurteilungen einem eher untergeordneten Stellenwert beigemessen, Unterweisungen – wenn überhaupt – halbherzig durchgeführt und auf die Mitwirkungspflicht der Beschäftigten kaum Wert gelegt. Jetzt plötzlich müssen ergonomische Grundsätze (z.B. gesundheitsschonende Ausrichtung des Bildschirms zum Fenster) den Mitarbeiter:innen in Form von Unterweisungen nahegebracht werden und die Beschäftigten im Rahmen ihrer Mitwirkungspflicht aufgefordert werden, den Arbeitgeber durch Fotos/Skizzen/Checklisten zu ihrem HomeOffice bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen. Und das alles ist dann auch noch nach §87.1.7 BetrVG mitbestimmungspflichtig!

Ein weiteres großes Problem: Auch das Arbeitszeit-Gesetz – und nahezu alle tariflichen und betrieblichen Arbeitszeitregelungen - stammen aus einer Zeit, als das HomeOffice noch eher im Bereich der Science-Fiction angesiedelt war. Es gibt erste Statistiken, dass das HomeOffice zu längeren, aber häufiger unterbrochenen, Arbeitszeiten führt und die Arbeit sich deutlich in Bereiche verlagert, die man bisher als Nacht- und/oder Wochenendarbeit definiert hat – etwas, was man in der öffentlichen und privaten Dienstleistung in diesem Ausmaß bislang eher nicht kannte. Von nicht wenigen Fachleuten werden bereits Befürchtungen laut, dass dies zu völlig neuen Formern von digitalem Stress und Burn-out führen wird. Auch hier sind daher die Betriebsräte gefordert, die Arbeitszeitgrenzen im HomeOffice klar zu definieren!



# Frank Lehmhagen

---

Eine ganze Palette von sich im HomeOffice verschiebenden Rechtsgrundlagen gäbe es darüber hinaus zu beachten. So ist beispielsweise sozialversicherungsrechtlich bislang der Schutz vor Arbeitsunfällen „im Büro“ anders ausgestaltet als im „HomeOffice“. Vom Datenschutz ganz zu schweigen...

Schließlich werden auch die Behörden und Berufsgenossenschaft diese Entwicklung nicht dauerhaft einfach ignorieren können. Für die Überprüfung der Einhaltung der oben erwähnten Gesetze (ArbSachG und ArbZG) sind die Gewerbeaufsichtsämter zuständig, für die Einhaltung der unfallversicherungsrechtlichen Vorgaben die Berufsgenossenschaften. Bislang ist es noch strittig, ob diese Stellen das Recht haben, Arbeitsbedingungen im privaten häuslichen Bereich der Beschäftigten direkt vor Ort zu überprüfen. Doch es gibt denkbare Parallelen: So musste jede(r), der/die in der Vergangenheit ein häusliches Arbeitszimmer steuerlich geltend machte, damit rechnen, dass die Finanzverwaltung dieses häusliche Arbeitszimmer – nach vorheriger Terminabsprache – vor Ort in Augenschein genommen hat. Es ist durchaus denkbar, dass der Gesetzgeber eine entsprechende Prüfmöglichkeit auch für die Gewerbeaufsichtsämter und/oder Berufsgenossenschaften einführen wird.

Wie Sie sehen, erfordert der Trend zum HomeOffice ein größeres Umdenken, als man dies zunächst erwartet hat. Hier konnten nur wenige Aspekte etwas ausführlicher beleuchten – und derzeit gibt es auch fast wöchentlich Veränderungen. Gerade im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz wird uns das HomeOffice in eine völlig neue Welt führen.

---

Frank Lehmhagen      Tel.: 040-22606468  
Boskoopstieg 3      Handy: 0171-7388419  
21629 Neu Wulmstorf      Fax: 040-22606469

Hamburger Sparkasse  
IBAN: DE86 2005 0550 1257 4540 07 – BIC: HASPADEXXX

Mail: [f-lehmhagen.br-beratung@web.de](mailto:f-lehmhagen.br-beratung@web.de)  
[www.frank-lehmhagen.de](http://www.frank-lehmhagen.de)  
<https://de-de.facebook.com/Frank.Lehmhagen.BRberatung>

Steuer-Nr. 15/126/02768

