

„Arbeitsschutz bei ortsunabhängiger Arbeit“

Grundlagen

Begriffserklärungen:

Juristisch lassen sich Definitionen höchstens aus der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), den Verlautbarungen der DGUV und (eingeschränkt) dem Heimarbeitsgesetz herleiten:
Nach § 2 Abs. 7 gilt als Teleheimarbeitsplatz:

„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.“

Mobiles Arbeiten wird hiervon nicht erfasst.

Auf die erst seit 10/2017 in dieser Form gültige ArbStättV hat die DGUV reagiert. In der DGUV-Information „DGUV-I 215-410 Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“ in der aktuellen Fassung von 07/2019 finden wir zum mobilen Arbeiten folgenden Hinweis:

„Mobiles Arbeiten Mobiles Arbeiten zeichnet sich dadurch aus, dass es weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz (z.B. Telearbeitsplatz) gebunden ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erledigen ihre Arbeit von beliebigen anderen Orten. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen für mobiles Arbeiten unterliegt den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes. Da im Rahmen des mobilen Arbeitens keine festen Arbeitsplätze eingerichtet werden, muss der Arbeitgeber diesen Umstand sowohl bei der Ausstattung mit Arbeitsmitteln als auch bei der Unterweisung berücksichtigen.“

Alternierende Telearbeit oder die Duldung des Arbeitgebers, mit eigenem Equipment (auch) von zuhause arbeiten zu können/dürfte, dürfte nach dieser Sichtweise eher in den Bereich „mobiles Arbeiten“ fallen.

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass in sehr kurzer Zeit sehr viele Arbeitnehmer ihren gewohnten „Office-Arbeitsplatz“ in den Räumen des Arbeitgebers gegen eine – nicht vom Arbeitgeber eingerichteten – Arbeitsumgebung im privaten Umfeld eintauschen mußten.

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die darauf aufbauend ArbStättV schreiben eigentlich vor, dass jeder Arbeitsplatz – VOR INBETRIEBNAHME – einer Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen ist, was bei „ortunabhängigen Office-Arbeitsplätzen“ schon in „normalen Zeiten“ nur äußerst schwer zu realisieren ist. Der sog. „shutdown“ infolge der Corona-Pandemie kam dermaßen schnell, dass diese Vorgabe des ArbSchG unmöglich eingehalten werden konnte.

Der Arbeitgeber bleibt für die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzgesetze auch in der Corona-Krise zuständig! Zu beachten sind insb.

- Das Arbeitsschutz-Gesetz und die darauf aufbauenden Verordnungen (z.B. die ArbeitsstättenV)
- Das Arbeitszeitgesetz
- Das Bundesurlaubsgesetz
- Das Mutterschutzgesetz
- Das Jugendarbeitsschutzgesetz
- Das Entgeltfortzahlungsgesetz
- Das Bürgerliche Gesetzbuch
- Die Unfallverhütungsvorschriften
- Geltende Tarifverträge
- Das Betriebsverfassungsgesetz
- Sozialgesetzbuch 7 (SGB VII)

Und natürlich auch die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutz-Gesetz

Arbeitsunfall bei ortsunabhängiger Arbeit

Die gesetzl. Unfallversicherung definiert Arbeitsunfälle so:

- während der Arbeit: (Mitarbeiter stolpert über ein Kabel)
- während betrieblicher Wege: Mitarbeiter bringt eine Akte in eine andere Abteilung und stürzt dabei
- Wegeunfall: Mitarbeiter ist auf dem Weg zur Arbeit (oder umgekehrt) und hat einen Unfall

Das Bundessozialgericht sagt dazu: „Ob eine konkrete Verrichtung im unmittelbaren Unternehmensinteresse erfolgt und deswegen im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit steht, bestimmt sich vorrangig ... danach, ob dieser (Beschäftigte) bei der zum Unfallereignis führenden Verrichtung eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit ausüben wollte und diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird.“

Also: Solange man mit der Arbeit und allem was sie erfordert befasst ist, ist man versichert. Dem Postboten entgegenzueilen, weil dieser dringend benötigte Akte bringt und dabei stürzen ist ein Arbeitsunfall. Bringt der Postbote private neue Schuhe während man gerade „im Homeoffice ist“ und man stürzt dabei, ist man nicht versichert. Zum Drucker gehen, der im Keller steht ist versichert, eine Flasche Wasser aus dem Keller holen ist nicht versichert.

Also: Am Schreibtisch ist man versichert. Bei Tätigkeiten, die mit der Arbeit in direktem Zusammenhang stehen, ist man auch versichert. Aber was ist mit Dingen, die man während der Arbeit auch mal tun muss? Im klassischen Büro-Betrieb gilt z.B.: Der Gang zur Toilette versichert, im WC selbst ist man nicht versichert.

Nicht vergessen! Dokumentieren Sie, dass Sie im Homeoffice sind, und damit im Fall der Fälle, dass der Unfall beruflich bedingt passiert ist! Tip: Schreiben Sie Ihrem Vorgesetzten oder ihren Kollegen eine Mail, die den Arbeitsbeginn nachweisen kann.



Arbeitsschutz und Mitbestimmung in Zeiten der Pandemie

Das Betriebsverfassungsgesetz behält natürlich auch in Zeiten der Corona-Pandemie seine Gültigkeit. Aufgrund der dort definierten Aufgaben und Beteiligungsrechte kommen auf Betriebsräte jetzt aber neue Fragestellungen zu.

Insb. sei hier daran erinnert, dass es Aufgabe der Betriebsräte ist, „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“ (§80 Abs.1 Ziff.1 BetrVG). Ebenso dürften sich weitreichende mitbestimmungsrelevante Tatbestände nach §87 BetrVG ergeben, insb. zu §87 Abs.Ziff... :

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;

Hierbei werden sowohl vom Arbeitgeber als auch von den Betriebsräten sehr kurzfristige Entscheidungen nötig sein, bei denen es häufig abzuwägen und Kompromisse einzugehen gilt.

Hierzu einige Beispiele:

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die darauf aufbauend ArbStättV schreiben eigentlich vor, dass jeder Arbeitsplatz – VOR INBETRIEBNAHME – einer Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen ist, was bei „ortunabhängigen Office-Arbeitsplätzen“ schon in „normalen Zeiten“ nur äußerst schwer zu realisieren ist. Der sog. „shutdown“ infolge der Corona-Pandemie kam dermaßen schnell, dass diese Vorgabe des ArbSchG unmöglich eingehalten werden konnte. Nach dem Arbeitszeitgesetz hat der Arbeitgeber auf die Einhaltung der maximal möglichen Arbeitszeit von maximal 8 Stunden zu achten und Verstöße gegen die Höchstarbeitsgrenzen zu dokumentieren. Dies wird bei vermehrt – und kurzfristig eingerichteter - „ortsunabhängiger Arbeit“ aber nur durch eine weitestgehend lückenlose Verhaltens- und Leistungskontrolle möglich sein. Das Selbe gilt für Einhaltung der im Arbeitszeitgesetz verankerten

- Einhaltung der Ruhepausen
- Nachtruhezeiten
- Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

Auch in anderen Gesetzen gibt es hier ähnlich gelagerte Vorschriften, bei denen es abzuwägen gilt:

- Mutterschutzgesetz
 - § 4 Mehrarbeitsverbot
 - § 5 Nachtarbeitsverbots (20h-6h)
 - § 6 Sonn- und Feiertagsarbeitsverbots
- Jugendarbeitsschutz-Gesetz
 - § 8 Dauer der Arbeitszeit
 - § 11 Ruhepausen
 - § 12 Schichtzeit
 - § 13 Tägliche Freizeit
 - § 14 Nachtruhe
 - § 15 Fünf-Tage-Woche
 - § 16 Samstagsruhe
 - § 17 Sonntagsruhe
 - § 18 Feiertagsruhe

Es gibt aber auch gesetzliche Rahmenbedingungen, auf die sich Arbeitgeber und Betriebsrat vorbereiten sollten, für den Fall, dass die Corona-Krise deutlich länger andauert:

So ist der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung zum Bundesurlaubsgesetz nicht nur verpflichtet, den Beschäftigten ihren Erholungsurlaub zu ermöglichen, er ist u.U. sogar verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten ihren Urlaub auch tatsächlich nehmen. Je länger die Corona-Krise andauert, desto eher wird es hier Bedarf an Regelungen zu Urlaubsgrundsätzen i.S. §87.1.5 BetrVG geben.

Einige der hier beschriebenen Stichworte lassen sich technisch lösen. Es gibt bereits seit längerem technische Möglichkeiten, den Zugriff auf die EDV des Arbeitgebers an bestimmten Tagen oder zu bestimmten Zeiten schlicht zu unterbinden. Hierdurch können im gewissen Umfang überlange Arbeitszeiten, Nachtarbeiten und Arbeiten an Sonn – und Feiertagen unterbunden werden.

Gut für sich selbst Sorgen – Handlungsfelder für den Betriebsrat

Flankierend sollten die Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte in der Pandemie-Zeit mehr auf die Unterweisungspflicht des Arbeitgebers ausrichten und beispielsweise mit dem Arbeitgeber zu einzelnen Aspekten Informationsschriften und Checklisten vereinbaren. Hier bieten sich insbesondere Unterweisungen an zu:

- Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (bzw. des MuSchG und des JArbSchG)
- Grundlegende Vorgaben der ArbStättV zu Raumgröße, Licht, Raumklima, Lärm mit Umsetzungshilfen, auch wenn die Einhaltung von Grenzwerten derzeit wohl kaum gemessen werden kann
- sozialversicherungsrechtliche Aspekte (insb. zur Frage „Was ist ein Arbeitsunfall?“)
- Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung und des Datenschutzes

Ein besonderes Augenmerk sollte natürlich auf das Thema „ergonomische Arbeiten“ liegen. Hierzu bietet die bereits erwähnte „DGUV Information 215-410 Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“ umfangreiche Hinweise. Diese Informations-Broschüre ist allerdings so umfangreich, dass die Beschäftigten sie leider kaum lesen, geschweige denn beherzigen werden. Es bietet sich daher an, die wesentlichen Inhalte dieser Broschüre so zusammen zu



fassen, dass sie den Beschäftigten in komprimierter Form angeboten werden können, hier kann sicherlich die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützen.

Weitere Unterweisungen sollten vorbereitet werden für:

- ergonomisches Arbeiten im privaten Umfeld bzw. „von Unterwegs“ mit Umsetzungshilfen
- Einhaltung von Hygienevorschriften

Ferner bietet sich eine Checkliste zur „Selbstbeurteilung der Arbeitsumgebung“ an – z.B. kann man relativ problemlos selbst ermitteln, ob offen verlegte Kabel eine Stolpergefahr darstellen.

ACHTUNG! Das ersetzt keinesfalls eine abschließende Gefährdungsbeurteilung, diese kann im Moment aber häufig gar nicht durchgeführt werden!

Risikoabwägung und Risikominimierung

„Ortunabhängiges Arbeiten“ bekommt durch die Corona-Pandemie einen völlig neuen Stellenwert, ist aber ja keinesfalls eine neue Arbeitsform. Deshalb gibt es bereits umfangreiche Informationen und Checklisten, worauf die Beschäftigten bei „ortunabhängigem Arbeiten“ achten sollten. Hier verbergen sich Stichworte wie:

- für einen regelmäßigen Arbeitsablauf sorgen
- auf das eigene Äußere weiterhin achten
- soziale Kontakte ermöglichen und pflegen
- Anonymisierung vermeiden

Auch hierzu sollten Betriebsrat und Arbeitgeber entsprechende Informationen den Beschäftigten an die Hand geben.

Darüber hinaus sollte der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber Programme zur aktiven Gesundheitsförderung vereinbaren. Es gibt z.B. schon lange Programme zur Entlastung des Skeletts und der Muskulatur durch Gymnastik und/oder Yoga am Arbeitsplatz. Die Nachfrage ist eher gering, weil Arbeitnehmer sich bei entsprechenden Übungen nicht beobachten lassen wollen. Aber wenn man denn so wie so unbeobachtet von zuhause oder von unterwegs arbeitet, warum nicht? Entsprechend Angebote gibt es inzwischen auch – mit professioneller Anleitung – online.

Hier sei daran erinnert, dass der Arbeitgeber nach §3 Ziff. 34 die Möglichkeit hat, „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen“ pro Beschäftigten jährlich steuerfrei aufzuwenden.

Und bitte nicht diejenigen Beschäftigten vergessen, die weiterhin im Betrieb arbeiten! Hier ändert sich teilweise drastisch die Arbeitsumgebung und die Arbeitsabläufe. Auch hier wird es zur Zeit nicht möglich sein, das alles mit Gefährdungsbeurteilungen zu hinterlegen. Aber auch hier bleibt der Arbeitgeber für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten verantwortlich und auch hier muß der Betriebsrat ggf. über erzwingbare Mitbestimmung dafür sorgen, dass der Arbeitgeber weiterhin seiner Verantwortung nachkommt.



Ausblick

Fachleute gehen davon aus, dass sich Pandemie-Fälle häufen werden. Die Betriebsparteien sollten die Erfahrung „Corona“ daher nutzen, sich auf künftige ähnliche Fälle vorzubereiten. Hierzu bietet sich eine „Pandemie-Betriebsvereinbarung an.

Eine Checkliste für eine entsprechende Betriebsvereinbarung hat die Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht.

Für den künftigen Umgang allgemein mit Pandemie-Situationen hat der DIHK eine Checkliste veröffentlicht.

Auch hieraus ergeben sich breite Handlungsfelder für die Betriebsräte im Rahmen ihrer Mitbestimmung.

In hoffentlich nicht allzu ferner Zeit wird sich unser gesellschaftliches Leben und damit auch unser Arbeitsleben hoffentlich wieder normalisieren. Dann werden aber eine Vielzahl von Arbeitnehmern und auch Arbeitgebern eine teilweise völlig neue Erfahrung gesammelt haben, wie es ist „ortsunabhängig“ zu arbeiten. Das wird sich nach Corona nicht einfach wieder auflösen, sondern diese Frage wird völlig neu diskutiert werden. Es lohnt sich also auch für Betriebsräte, sich darauf vorzubereiten.

Hierbei sind folgende Themen bereits jetzt absehbar:

- Es wird Beschäftigte geben, die nie wieder von zuhause arbeiten wollen
- Es wird Beschäftigte geben, die jetzt unbedingt (auch) von zuhause arbeiten wollen
- Es wird Arbeitgeber geben, die forciert auf „ortunabhängiges Arbeiten“ setzen (die Entwicklung hatte eigentlich schon vor Corona begonnen)

Für Betriebsräte heißt das:

- Dann geht es nur mit Gefährdungsbeurteilungen
- Dann muß auch der Datenschutz rechtskonform sichergestellt werden
- Dann muß die Möglichkeit der Verhaltens- und Leistungskontrolle
- Dann müssen Haftungsfragen und Kostenfragen geklärt werden
- Dann müssen Arbeitszeiten klar geregelt werden

Um nur einige Stichworte zu nennen.

