

Vortrag und Diskussion :

Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten

Abgrenzung und gesetzliche Rahmenbedingungen in Deutschland

*Gemeinsame Konferenz des
Wirtschafts- und Sozialrats von Luxemburg (WSR)
und des
Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSAGR)*

Remich, 20. November 2018

Rechtsanwalt | Wirtschaftsmediator (FH)

Michael Hoffmann LL.B.

Director | Syndikus

INFO-Institut Beratungs-GmbH

Pestelstraße 6

66119 Saarbrücken

Fon: 0681 954 13 0

info@info-institut.de

www.info-institut.de

Begriffsbestimmungen - *Telearbeit*

- ❖ Seit November 2016 in **§ 2 Abs. 7 ArbStättV** legaldefiniert.
- ❖ Arbeitsformen, bei denen Beschäftigte jedenfalls einen Teil ihrer Arbeit mithilfe *eines vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatzes außerhalb des Betriebes* erbringen.
- ❖ Verbindung mit der Betriebsstätte des Arbeitgebers über Informations- und Kommunikationseinrichtungen.
- ❖ Verschiedene Organisationsformen möglich - ***Teleheimarbeit*** oder ***alternierenden Telearbeit***.

Begriffsbestimmungen – *Mobiles Arbeiten*

- ❖ Arbeitsform des Mobilen Arbeitens (auch als mobile Telearbeit oder Mobile Office bezeichnet) ist bisher ***nicht legaldefiniert***.
- ❖ Weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden.
- ❖ ***Arbeitsrechtlich statusneutral***, das heißt, Mobiles Arbeiten kann in freier Mitarbeit oder im Arbeitsverhältnis geleistet werden.

Anwendbare Rechtsvorschriften - *Arbeitsschutzgesetz*

- ❖ ***Arbeitsschutzgesetz*** (ArbSchG) findet auch bei Telearbeit und mobilem Arbeiten ***uneingeschränkt Anwendung***.
- ❖ ***Schutzpflichten / Gefährdungsreduzierungspflichten des Arbeitgebers*** gegenüber den Beschäftigten, §§ 3, 4 ArbSchG.
- ❖ Es sind die ***erforderlichen Maßnahmen*** zur Gewährleistung der ***Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit*** zu treffen, § 3 Abs. 1 ArbSchG.
- ❖ Pflicht zur ***Gefährdungsbeurteilung***, §§ 5, 6 ArbSchG
- ❖ ***Mitwirkungspflicht der Beschäftigten***, § 15 Abs. 1 ArbSchG

Anwendbare Rechtsvorschriften - *ArbeitsstättenVO*

- ❖ **Ziel: Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten**
- ❖ Einrichtung und Ausstattung des Bildschirmarbeitsplatzes mit Mobiliar, sonstigen Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten steht im Vordergrund.
- ❖ Für Telearbeitsplätze nur die Anforderungen des § 3 ArbStättV (Gefährdungsbeurteilung) bei der **erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes**, § 1 Abs. 3 ArbStättV.
- ❖ Arbeitgeber hat entsprechende **Auswirkungen von bestehenden Risiken und Gefährdungen** zu berücksichtigen und entsprechende **Schutzmaßnahmen** zu ergreifen.
- ❖ **Unterweisungspflicht** des Arbeitgebers

Anwendbare Rechtsvorschriften - *Gesundheitsschutz*

- ❖ ***Mobiles Arbeiten*** unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung; gleichwohl gilt hier das Arbeitsschutzgesetz.
- ❖ ***Erhöhte Verantwortung der Beschäftigten bei mobilem Arbeiten***, § 15 Abs. 1 ArbSchG.
- ❖ Der Arbeitgeber muss ***organisatorische Maßnahmen*** treffen und seinen Beschäftigten ***klare Verhaltensanweisungen*** geben.
- ❖ ***Angebote zur arbeitsmedizinischen Vorsorge*** sind den Beschäftigten zu machen (z.B. augenärztliche Untersuchung).

Anwendbare Rechtsvorschriften – *Sonstige*

- ❖ Das **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** gelangt bei beiden Arbeitsformen vollumfänglich zur Anwendung.
- ❖ Bei abhängiger Beschäftigung: allgemeiner Schutz der Beschäftigten über die gesetzliche Unfallversicherung, § 2 Abs. 1 Nr. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) für **Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten**, § 7 Abs. 1 SGB VII.
- ❖ **Abgrenzungsfragen** hinsichtlich unversicherter privater Verrichtung und versicherter betrieblicher Tätigkeit
- ❖ Versicherungsschutz auch bei **Wegeunfällen**, § 8 Abs. 2 SGB VII.
- ❖ Datenschutz betrifft **Schutz personenbezogener Daten**, aber auch um die **Sicherung betrieblicher Daten** vor dem unberechtigten Zugriff Dritter; **BDSG** und der **DSGVO** sind anwendbar.
- ❖ Haftung und Betriebsrisiko - es greifen die **Regeln zur Arbeitnehmerhaftung**.

Back-up

Begriffsbestimmungen - Telearbeit

- ❖ Seit November 2016 in **§ 2 Abs. 7 ArbStättV** legaldefiniert:

„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.“

- ❖ Telearbeit bezeichnet damit Arbeitsformen, bei denen Beschäftigte jedenfalls einen Teil ihrer Arbeit mithilfe **eines vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatzes außerhalb des Betriebes** erbringen. Sie sind mit der Betriebsstätte des Arbeitgebers über Informations- und Kommunikationseinrichtungen verbunden.
- ❖ Hierbei sind verschiedene Organisationsformen denkbar. Unterschieden wird etwa die **Teleheimarbeit** von der **alternierenden Telearbeit**. Bei der Teleheimarbeit befindet sich der Arbeitsplatz permanent im Privatbereich des Beschäftigten. Im Rahmen der alternierenden Telearbeit erfolgt ein Wechsel zwischen dem - fest installierten - Arbeitsplatz in der Betriebsstätte und dem eingerichteten Arbeitsplatz in der privaten Wohnung.

Begriffsbestimmungen – *Mobiles Arbeiten*

- ❖ Die Arbeitsform des Mobilen Arbeitens (auch als mobile Telearbeit oder Mobile Office bezeichnet) ist bisher **nicht legaldefiniert**. Das Mobile Arbeiten baut zwar - ebenso wie die Telearbeit - auf einer Verbindung zum Betrieb per Informations- und Kommunikationstechnik auf.
- ❖ Diese Arbeitsform zeichnet sich jedoch dadurch aus, dass sie weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können von **beliebigen anderen Orten** über das mobile Netz ihre Arbeit erledigen. Dank leistungsfähiger moderner Geräte wie Laptop, Tablet und Smartphone kann die Arbeit unabhängig von festen Arbeitszeiten und festen Arbeitsplätzen verrichtet werden. Mobiles Arbeiten ist zwar weder gesetzlich noch in einer Verordnung ausdrücklich geregelt, allerdings spricht dies nicht gegen eine generelle Zulässigkeit von Mobilem Arbeiten.
- ❖ Das Mobile Arbeiten ist zunächst **arbeitsrechtlich statusneutral**, das heißt, Mobiles Arbeiten könnte in freier Mitarbeit oder im Arbeitsverhältnis geleistet werden. Für die Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbstständigen gelten insoweit dieselben Kriterien, wie bei einem normalen Arbeitsverhältnis.

Anwendbare Rechtsvorschriften - *Arbeitsschutzgesetz*

- ❖ Das **Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG) findet auch bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten **uneingeschränkt Anwendung**.
- ❖ Damit bestehen gemäß §§ 3, 4 ArbSchG in Verbindung mit der allgemeinen Pflicht zur gefahrfreien Gestaltung des Arbeitsplatzes nach § 618 BGB für den Arbeitgeber **Schutzpflichten** gegenüber seinen Beschäftigten.
- ❖ Er hat hiernach die **erforderlichen Maßnahmen** des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die **Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit** beeinflussen, § 3 Abs. 1 ArbSchG.
- ❖ Er hat die Arbeit insbesondere so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die **verbleibende Gefährdung möglichst gering** gehalten wird, § 4 Nr. 1 ArbSchG.
- ❖ Gemäß § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind; dies hat er nach § 6 ArbSchG zu dokumentieren (**Gefährdungsbeurteilung**).
- ❖ Gleichzeitig sind die Beschäftigten gemäß § 15 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

Anwendbare Rechtsvorschriften - *ArbeitsstättenVO*

- ❖ Diese dient der **Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten** beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten, § 1 ArbStättV und konkretisiert das Arbeitsschutzgesetz. Die Einrichtung und Ausstattung des Bildschirmarbeitsplatzes mit Mobiliar, sonstigen Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten steht im Vordergrund.
- ❖ Nach § 1 Abs. 3 ArbStättV gelten für Telearbeitsplätze daher nur die Anforderungen des § 3 ArbStättV (Gefährdungsbeurteilung) bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes, § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 ArbStättV, § 6 ArbStättV und Nummer 6 des Anhangs der Verordnung (Maßnahmen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes), § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ArbStättV.
- ❖ Der Arbeitgeber hat insbesondere die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte sowie die physischen und psychischen Belastungen und ferner bei Bildschirmarbeitsplätzen die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen, § 3 Abs. 1 Satz 3 ArbStättV und entsprechende **Schutzmaßnahmen** zu ergreifen.
- ❖ Zusätzlich hat der Arbeitgeber seine Telearbeitnehmer zu **unterweisen**. Dabei hat der Arbeitgeber den Beschäftigten ausreichende und angemessene Informationen über das bestimmungsgemäße Betreiben der Arbeitsstätte, über alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen sowie über Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt werden müssen, und über arbeitsplatzspezifische Maßnahmen, insbesondere bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen.

Anwendbare Rechtsvorschriften - *Gesundheitsschutz*

- ❖ **Mobiles Arbeiten** unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung; gleichwohl gilt hier das Arbeitsschutzgesetz.
- ❖ Die Beschäftigten trifft allerdings eine **erhöhte Verantwortung** nach § 15 Abs. 1 ArbSchG, selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten, da sie den überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen und die Arbeit außerhalb des arbeitgeberseitigen „Herrschaftsbereichs“ verrichtet wird.
- ❖ Der Arbeitgeber muss jedoch seinen Schutzpflichten weiterhin dadurch gerecht werden, dass er **organisatorische Maßnahmen** trifft und seinen Beschäftigten **klare Verhaltensanweisungen** gibt.
- ❖ Für Telearbeit wie auch für Mobiles Arbeiten gilt - wie allgemein - schließlich gleichermaßen, dass der Arbeitgeber im Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes insbesondere dazu angehalten ist, gemäß § 5 Nr. 1 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) dem Arbeitnehmer vor Aufnahme der Tätigkeit **Angebote zur arbeitsmedizinischen Vorsorge** zu machen (z.B. augenärztliche Untersuchung).

Anwendbare Rechtsvorschriften – *Arbeitszeit 1/2*

- ❖ Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gelangt bei beiden Arbeitsformen vollumfänglich zur Anwendung.
- ❖ Gemäß § 3 Satz 1 ArbZG darf die **werktägliche Arbeitszeit acht Stunden** nicht überschreiten. Sie kann nach § 3 Satz 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (wobei der Samstag ein normaler Werktag im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist).
- ❖ **Weitere Ausnahmeregelungen** normieren § 7 ArbZG (tarifvertragliche Regelungen) und §§ 14, 15 ArbZG (außergewöhnliche Fälle, Bewilligung durch Aufsichtsbehörde).
- ❖ Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet ist, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 ArbZG eingewilligt haben. Diese Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Anwendbare Rechtsvorschriften – *Arbeitszeit 2/2*

- ❖ Um dieser Pflicht nachzukommen, muss die abgeleistete Mehrarbeitszeit auch im Rahmen von Telearbeit und Mobilem Arbeiten erfasst werden. Dies dürfte dem Arbeitgeber bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten häufig unmöglich sein. Daher dürfte es zulässig sein, die Aufzeichnungspflicht zu delegieren und den Arbeitnehmer zur **Eigenaufzeichnung** über den Umfang und die Lage der täglichen Arbeitszeit sowie dazu zu verpflichten, die Aufzeichnungen auf Verlangen der Aufsichtsbehörde vorzulegen.
- ❖ Gemäß § 4 ArbZG ist die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Diese Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- ❖ Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben, § 5 Abs. 1 ArbZG. Dabei gilt allgemein als Ruhezeit der Zeitraum zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer darf während dieser Ruhezeit zu keiner Arbeitsleistung herangezogen werden. Dies gilt auch für die Arbeit zu Hause.

Anwendbare Rechtsvorschriften – *Unfallversicherung*

- ❖ Soweit Telearbeit oder Mobiles Arbeiten als abhängige Beschäftigung ausgeübt werden, besteht der allgemeine Schutz der Beschäftigten über die gesetzliche Unfallversicherung, § 2 Abs. 1 Nr. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII). Der Schutz bezieht sich auf **Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten**, § 7 Abs. 1 SGB VII.
- ❖ Allerdings können sich im Hinblick auf Telearbeit und Mobiles Arbeiten hier besondere **Abgrenzungsfragen** hinsichtlich unversicherter privater Verrichtung und versicherter betrieblicher Tätigkeit ergeben. Hierbei ist im Einzelfall grundsätzlich entscheidend, ob ein **innerer Zusammenhang** zwischen dem zum Unfall führenden Geschehen und der betrieblichen Tätigkeit besteht.
- ❖ Gemäß § 8 Abs. 2 SGB VII besteht auch bei **Wegeunfällen** grundsätzlich Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Wegeunfallversicherung erstreckt sich nach dem Bundessozialgericht damit nicht auf Unfälle innerhalb des Gebäudes, in dem sich die Wohnung (einschließlich Home-Office) des Verletzten befindet.

Anwendbare Rechtsvorschriften – *Sonstige*

Datenschutz

- ❖ Es geht um den **Schutz personenbezogener Daten**, aber auch um die **Sicherung betrieblicher Daten** vor dem unberechtigten Zugriff Dritter.
- ❖ Die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben des **BDSG** und der **DSGVO** erfordern daher diesen Umständen angepasste technische und organisatorische Maßnahmen, die gegebenenfalls einer besonderen rechtlichen Ausgestaltung im Arbeitsvertrag bedürfen.
- ❖ Wenn es um die Sicherung sensibler betrieblicher Daten oder Geheimnisse geht, ist das Bundesdatenschutzgesetz nicht einschlägig.

Haftung und Betriebsrisiko

- ❖ Es greifen die **Regeln zur Arbeitnehmerhaftung**.
- ❖ Eine weitere Besonderheit im Hinblick auf Telearbeit und Mobiles Arbeiten ist die Frage, wer das **Gehaltsrisiko** trägt, wenn Arbeit etwa aufgrund technischer Defekte oder Störungen in Netzen im häuslichen Büro nicht möglich ist. Ist in einer konventionelle Betriebsstätte etwa aufgrund technischer Störungen, wegen Materialmangels oder sonstiger vom Arbeitnehmer nicht zu vertretener Gründe das Arbeiten nicht möglich, trifft nach § 615 Satz 3 BGB, der an die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen der Betriebsrisikolehre anknüpft, das Betriebsrisiko im Allgemeinen den Arbeitgeber.
- ❖ Dies gilt im Grundsatz wohl auch für Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Hier bietet es sich insbesondere an, die Konsequenzen für den Fall zu regeln, dass die Tätigkeit längerfristig oder sogar dauerhaft nicht ausgeführt werden kann (so etwa, ob und ab wann der Arbeitgeber als Folge die Rückkehr in den Betrieb verlangen kann).