

Was muss beachtet werden?

Arbeitsschutz im Homeoffice

Bereits seit längerer Zeit wird das Thema Homeoffice und ein möglicher gesetzlicher Anspruch darauf ausgiebig diskutiert. Seit dem Ausbruch der Coronavirus-Pandemie hat sich die Debatte jedoch noch einmal verschärft, da Unternehmen und Betriebe aufgefordert sind, ihre Mitarbeiter – falls irgendwie möglich – ins Homeoffice zu schicken, um die Verbreitung des Virus einzudämmen. Insbesondere das Thema Arbeitsschutz wirft dabei jedoch einige Fragen auf, über die sich Arbeitgeber Gedanken machen sollten.

1 GESETZLICHE REGELUNGEN

Bisher gibt es noch keine gesetzliche Definition des Begriffs „Homeoffice“. Allgemein wird darunter jedoch verstanden, dass ein Arbeitnehmer gelegentlich oder ständig in seinen privaten Räumen arbeitet. Abzugrenzen von solchen Arbeitnehmern ist der Begriff der Heimarbeiter. Bei diesen handelt es sich um selbstständige Personen, die weder zeitlich noch örtlich noch in Art und Weise der jeweiligen Tätigkeit dem Weisungsrecht der Auftraggeber unterliegen.

Viele Arbeitgeber haben sich bisweilen gesträubt, ihren Mitarbeitern die Arbeit im Homeoffice anzubieten. Aufgrund der aktuellen Coronavirus-Pandemie wurden sie nun jedoch gewissermaßen dazu gezwungen und es stellt sich die Frage, ob Arbeitnehmer auch nach der Pandemie weiterhin von zu Hause aus werden arbeiten können.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) hat infolge der aktuellen Krise seine Pläne für ein Recht auf Homeoffice wieder aufgegriffen und möchte im Herbst einen entsprechenden Gesetzesentwurf vorlegen. Heil erklärte: „Man darf entweder komplett auf Homeoffice umsteigen oder auch nur für ein oder zwei Tage die Woche.“ Auf Arbeitgeberseite treffen Heils Pläne jedoch auf keine große Zustimmung.

In den Niederlanden gibt es bereits seit Juli 2015 einen Rechtsanspruch auf Homeoffice. In Deutschland liegt die Entscheidung, ob Arbeitnehmer aus dem Homeoffice arbeiten dürfen, nach wie vor ausschließlich beim Arbeitgeber, sodass die Mitarbeiter grundsätzlich nicht vom Unternehmen verlangen können, von zu Hause zu arbeiten. Nach den Plänen von Heil soll sich dies allerdings ändern: „Jeder, der möchte und bei dem es der Arbeitsplatz zulässt, soll im Homeoffice arbeiten können – auch wenn die Corona-Pandemie wieder vorbei ist.“ Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice hätte zur Folge, dass Arbeitgeber Arbeitnehmern, welche den Wunsch, von

zu Hause aus zu arbeiten, haben, dies grundsätzlich auch gewähren bzw. eine Ablehnung begründen müssten.

2 ARBEITSSTÄTTENVERORDNUNG

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) definiert im deutschen Recht den sog. Telearbeitsplatz und legt in § 2 Abs. 7 i. V. m. Abs. 5 ArbStättV die Voraussetzungen dafür fest. Hiernach soll es eine Vereinbarung mit dem Mitarbeiter über

- die Arbeitszeit und
 - die Arbeitsbedingungen/Arbeitsplatzgestaltung sowie
 - die Einrichtung eines Bildschirmarbeitsplatzes im Privatbereich
- geben.

Konkret bedeutet dies, dass zum einen Arbeits- und Pausenzeiten festgelegt werden müssen. Zum anderen muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter über den Umgang mit betrieblichen Daten sensibilisieren (vgl. hierzu ausführlich den Beitrag von Herrmann in dieser Ausgabe – AuA 7/20, S. 419). Auch ein Dienst-Smartphone sowie ein Firmen-Laptop gehören mittlerweile zur Grundausstattung.

Arbeitgeber und Mitarbeiter müssen die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die Ausstattung des Telearbeitsplatzes (Möbiliar, Arbeitsmittel und Kommunikationsgeräte) muss vom Arbeitgeber bereitgestellt und installiert worden sein, damit ein Telearbeitsplatz nach der offiziellen Definition vom Arbeitgeber als eingerichtet gilt. Zunächst einmal ist Arbeitsschutz, wie im Betrieb selbst, auch im Homeoffice Sache des Arbeitgebers. Dieser muss also sicherstellen, dass „eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden“ wird (§ 4 Nr. 1 ArbSchG).

3 WEITERE ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

Auch wenn es in Deutschland noch kein Recht auf Homeoffice gibt, so gibt es dennoch einiges, was Arbeitgeber beachten müssen. Sie sollten zum einen die arbeitsrechtlichen Vorgaben kennen und diese dann in einer eigenen Homeoffice-Regelung umsetzen. Zum anderen muss der Arbeitgeber darauf achten, dass Vorschriften zum Arbeits- und Datenschutz sowie zu Arbeitszeitregelungen auch im Homeoffice eingehalten werden, um Bußgelder zu vermeiden.

Der Arbeitsschutz muss bei einer Homeoffice-Regelung gewährleistet sein. Insbesondere die nötigen Arbeitsschutzmaßnahmen müssen ermittelt und eine Gefährdungsbeurteilung vorgenommen werden. Auch die arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbMedVV) ist grundsätzlich vom Arbeitgeber einzuhalten.

Bei der Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes hat der Arbeitgeber für die geeigneten Datenschutzvorkehrungen zu sorgen, da hier hohe Anforderungen an Datensicherheit und IT-Infrastruktur bestehen. Es muss gewährleistet werden, dass die datenschutzrechtlichen Vorgaben während der Tätigkeit von zu Hause vom Arbeitnehmer dauerhaft eingehalten werden. So darf nur dieser Zugang zu den Geräten (PC und Mobiltelefon) des Unternehmens haben. Über eine VPN-Verbindung kann bspw. die Datensicherheit für den Datentransfer sichergestellt werden. Auch müssen die Daten sicher, d. h. über einen Server im Betrieb, gespeichert werden.

Des Weiteren greift natürlich auch im Homeoffice das ArbZG. Für die Arbeitnehmer gilt, dass sie auch zu Hause die Regelungen zu Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit einhalten müssen. Der Arbeitgeber sollte seine Mitarbeiter auf die Einhaltung dieser gesetzlichen Vorschriften hinweisen und ein Regelungsmodell für die Zeiterfassung finden.

4 GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Das ArbSchG sowie die ArbStättV fordern, dass Unternehmen Gefährdungen ermitteln, beurteilen und geeignete Maßnahmen festlegen müssen. Dies gilt besonders dann, wenn aus dem Homeoffice gearbeitet wird. Ziel soll es sein, auch dort ein gesundes und sicheres Arbeiten zu gewährleisten. Allerdings muss die Gefährdungsbeurteilung nur vor erstmaliger Einrichtung des Arbeitsplatzes erstellt werden, wiederholt werden muss sie nicht. Zur Beurteilung der ermittelten Gefährdungen sollten Arbeitgeber sich darüber informieren, ob es Mindestanforderungen aus staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Vorschriften gibt und ob Bewertungshilfen hinzugezogen werden können.

Werden geltende Forderungen nicht eingehalten, so muss man geeignete Maßnahmen festlegen und umsetzen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen überprüfen. Grundsätzlich müssen die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung als Nachweis gegenüber der zustän-

digen Stelle dokumentiert werden. Eine spezielle Form der Dokumentation ist hingegen nicht vorgeschrieben. Die Problematik, wenn es um das Arbeiten im Homeoffice geht, ist jedoch, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers nachkommen kann, da Art. 13 GG die Unverletzlichkeit der Wohnung garantiert. Aus diesem Grund sollte der Arbeitgeber sein Zutrittsrecht vertraglich regeln, sodass die Verweigerung des Zutritts ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Arbeitnehmer nach sich zieht. Missachtet ein Unternehmen den Arbeitsschutz im Homeoffice, so kann dies teure oder teilweise auch rufschädigende Konsequenzen haben. Sorgt ein Betrieb bspw. nicht für eine sichere Arbeitsumgebung im Homeoffice, drohen Schadensersatzansprüche. Diese können seitens des Mitarbeiters geltend gemacht werden, wenn ein Unfall geschieht, der durch entsprechende Maßnahmen hätte vermieden werden können. Der Arbeitgeber kann auch von dem Unfallversicherungsträger in Regress genommen werden. Setzt ein Unternehmen die Gesundheit seiner Beschäftigten aufs Spiel, so hat dies natürlich auch rufschädigende Konsequenzen.

Auch kann ein Bußgeld verhängt werden, wenn der Arbeitgeber Vorschriften zum Datenschutz oder zu Arbeitszeitregelungen nicht einhält.

5 UNFALL IM HOMEOFFICE ALS ARBEITSUNFALL

Unweigerlich stellt sich die Frage, wann ein Unfall im Homeoffice als Arbeitsunfall zu werten ist. Grundsätzlich genießen Arbeitnehmer auch dort den vollen gesetzlichen Unfallschutz.

Verletzt sich der Mitarbeiter jedoch z. B. auf dem „Weg zur Nahrungsaufnahme“ – d. h. auf dem Weg vom Arbeitsplatz in die Küche –, so gilt dies nach einem Urteil des BSG vom 30.3.2017 nicht als Arbeitsunfall (B 2 U 2/15 R). Allerdings kann ein Sturz auf der Kellertreppe in gewissen Fällen durchaus ein Arbeitsunfall sein, wenn sich der Arbeitsplatz z. B. im Keller befindet und der Mitarbeiter auf dem Weg dorthin war.

Zu beachten ist, dass der Unfall in einem sachlichen Zusammenhang mit der Versichertentätigkeit stehen muss, um als Arbeitsunfall gewertet werden zu können. Nach Ansicht des SG München (Urt. v. 4.7.2019 – S 40 U 227/18) gehört ein Gang zur Toilette jedoch nicht zu dieser Kategorie.

6 FAZIT

Ganz unabhängig davon, ob der Rechtsanspruch auf Homeoffice kommt, müssen sich Arbeitgeber schon jetzt intensiv mit den rechtlichen Rahmenbedingungen auseinandersetzen. Insbesondere der Arbeits- und Datenschutz sind auch bei der Arbeit von zu Hause zwingend einzuhalten, sonst drohen bei Verstößen hohe Bußgelder. Gleiches gilt bei der Einhaltung von Arbeitszeitregelungen. ■



FEEDBACK

Hat Ihnen der Beitrag gefallen? Sagen Sie uns Ihre Meinung! Alle Infos auf www.auaplus.de

UNSER AUTOR



André Schenk, LL.M. Eur. Rechtsanwalt und Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz, Partner SBS Legal Rechtsanwälte PartG, Hamburg, sowie Lehrbeauftragter für Vertriebs-Unternehmensrecht am Management Institut Herrenhausen in Hannover.