

MERKBLATT ZUM MOBILEN ARBEITEN

Nach § 28 b Abs. 7 IfSG

Vorbemerkung

Durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) wurde erstmals ein rechtlicher Rahmen festgelegt, der die vorübergehende Arbeitsverrichtung in der Wohnung der Beschäftigten regelt. Durch die Änderungen im Infektionsschutzgesetz (IfSG) wurden die Regelungen zum mobilen Arbeiten in das IfSG unter § 28b Abs. 7 IfSG überführt und geringfügig verschärft.

/ 1. Hat der Arbeitnehmer gemäß IfSG einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten? Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, das Angebot des Arbeitgebers zum mobilen Arbeiten anzunehmen?

Nicht direkt! Arbeitgeber sind wie bisher im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten verpflichtet, ihren Beschäftigten ein Angebot zu unterbreiten, Tätigkeiten in der eigenen Wohnung ausführen zu können, sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Diese sind gegeben, wenn sie »belegbar und betriebstechnisch« nachvollziehbar sind. Anzunehmende Beispiele wären, wenn sich die Arbeit aus technischen Gründen nicht verlagern lässt oder wenn die benötigten Arbeitsmittel nur im Betrieb vorhanden sind.

Nunmehr müssen Arbeitnehmer das Angebot zum mobilen Arbeiten annehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen, bspw. räumliche Enge oder fehlende Internetverbindung. Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet, die angegebenen Gründe bei Ablehnung des Angebots zum mobilen Arbeiten zu überprüfen. Zu Dokumentationszwecken empfiehlt es sich, die Gründe schriftlich niederzulegen und sich diese vom Arbeitnehmer bestätigen zu lassen.

Zusammenfassend bedeutet es: Arbeitgeber entscheiden, ob sie mobiles Arbeiten anordnen, wenn für Arbeitnehmer eine entsprechende Vereinbarung besteht. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die Voraussetzungen für das mobile Arbeiten schaffen. Eine vorübergehende Verlagerung ins mobile Arbeiten ist auch möglich, wenn der Arbeitnehmer entsprechend ausgestattet wird oder bereit ist, seine privaten IT-Geräte einzusetzen.

Zu empfehlen ist, zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter eine entsprechende Vereinbarung zu treffen. Diese sollte u. a. regeln: Dauer der Maßnahme, tägliche Arbeitszeiten, Erreichbarkeit mit dem Betrieb und ggf. mit Kunden, Überlassung von Arbeitstechnik und Material, Datensicherheit und arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen.

/ 2. Befristete Regelung durch das IfSG

Diese Regelung gilt vorläufig bis zum 30. Juni 2021.

/ 3. Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht?

Weiterhin gibt es im Betriebsverfassungsrecht kein eigenständiges erzwingbares Mitbestimmungsrecht für die Einführung von mobilem Arbeiten gemäß IfSG. Allerdings können Mitbestimmungstatbestände, insbesondere im Bereich der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG), der Durchführung der arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) oder auch der Verteilung der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) berührt sein. Zur Ausgestaltung der

Tätigkeit im Rahmen des mobilen Arbeitens empfiehlt sich deshalb der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Aber auch das geänderte IfSG knüpft das Angebot zum mobilen Arbeiten bzw. die Annahme dessen nicht an die Zustimmung des Betriebsrats an.

/ 4. Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit mobiles Arbeiten gemäß IfSG vorliegt?

Beim mobilen Arbeiten gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Vorgaben zur Arbeitszeit, zum Datenschutz sowie zum Arbeitsschutz. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, darauf zu achten, dass diese Regelungen eingehalten werden.

/ 5. Ist eine besondere Dokumentation notwendig?

Eine förmliche Dokumentation über das Angebot zum mobilen Arbeiten ist nicht zwingend vorgeschrieben. Der Aufwand hierzu ist möglichst gering zu halten und auch abhängig von der Betriebsgröße.

Entsprechende Angebote können bspw. dem Mitarbeiter direkt unter Vorlage der empfohlenen Vereinbarung unterbreitet werden oder z. B. durch einen Aushang am Schwarzen Brett oder eine Rundmail veröffentlicht werden. Nimmt der Mitarbeiter das Angebot an, wird durch die Vereinbarung ein entsprechender Nachweis zu führen sein.

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer das Angebot nicht annehmen möchte, empfiehlt sich unter der Nennung des Grundes eine schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers. Alternativ könnte auch eine Excel-Liste erstellt werden – gegengezeichnet vom Arbeitnehmer – in der der jeweilige Grund aufgeführt werden kann.

/ 6. Welche Besonderheiten sind beim mobilen Arbeiten nach IfSG hinsichtlich des Datenschutzes zu beachten?

Der Datenschutz unterliegt beim mobilen Arbeiten nach IfSG denselben Anforderungen wie bei der Arbeit im Betrieb. Dabei hat grundsätzlich der Arbeitgeber die Einhaltung und Durchführung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) durch technische und organisatorische Maßnahmen zu gewährleisten. Daher ist dringend zu empfehlen, dem Arbeitnehmer die Geräte – etwa Computer, Tablet und Smartphone – zur Verfügung zu stellen und nicht zur ergänzenden privaten Nutzung freizugeben. Außerdem sollte mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden, dass das BDSG, die DSGVO und alle innerbetrieblich geltenden Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Verschwiegenheitserklärungen des Arbeitgebers im außerbetrieblichen Arbeitsplatz ebenso anzuwenden sind wie am Arbeitsplatz im Betrieb. Der Arbeitnehmer muss verpflichtet werden, die betrieblich genutzten Arbeitsmittel so aufzubewahren, dass Dritte wie Familienangehörige hierauf keinen Zugriff haben.

/ 7. Gelten für das mobile Arbeiten gemäß IfSG die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes?

Hinsichtlich der Arbeitszeit ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede zur Arbeit vor Ort. Auch beim mobilen Arbeiten nach IfSG gilt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Arbeitnehmer müssen daher die Regelungen zu Höchst- arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit einhalten. Der Arbeitgeber bleibt dabei für die Einhaltung dieser Schutzvorschriften verantwortlich. Er sollte auf die Vorschriften des ArbZG hinweisen und zudem ein geeignetes Zeiterfassungsmodell finden. Dieses sollte auch greifen, wenn die Mitarbeiter nicht im Betrieb sind.

/ 8. Sind Arbeitnehmer beim mobilen Arbeiten gemäß IfSG auch durch die Berufsgenossenschaft geschützt?

Beim mobilen Arbeiten nach IfSG sind Beschäftigte grundsätzlich auch weiterhin durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII). Besonderheiten ergeben sich hinsichtlich der Wegeunfälle beim mobilen Arbeiten nach IfSG, die nur selten als Wegeunfälle in der gesetzlichen Unfallversicherung geschützt sind. Bereits während der Arbeit im Betrieb sind nicht alle Verrichtungen eines Beschäftigten in der Arbeitszeit versichert. Es stehen nur solche Wege eines Beschäftigten unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, bei denen ein sachlicher Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit und dem Zurücklegen des Weges gegeben ist. Der Grund: Der Weg ist durch die Ausübung des Beschäftigungsverhältnisses oder den Aufenthalt auf der Betriebsstätte bedingt. Ein in der gesetzlichen Unfallversicherung geschützter Betriebsweg scheidet bspw. aus, wenn bei einer häuslichen Arbeitsstätte ein Weg innerhalb des Wohngebäudes zurückgelegt wird, um einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit (z. B. trinken oder Paket annehmen) nachzugehen. Ein solcher Weg ist »nicht betriebsbedingt«.

Denkbar ist aber bspw. ein Unfallversicherungsschutz, wenn der Arbeitnehmer in einem separaten Arbeitszimmer seiner Arbeit nachgegangen ist und innerhalb dieses Zimmers auf dem betrieblich notwendigen Weg vom Schreibtisch zum Aktenschrank verunfallt.

/ 9. Welche Arbeitsschutzvorschriften gelten beim mobilen Arbeiten nach IfSG?

Zur Festlegung, welche Arbeitsschutzvorschriften beim mobilen Arbeiten nach IfSG Anwendung finden, ist zu differenzieren, ob es sich in der konkreten Konstellation um mobile Arbeit oder Telearbeit handelt.

Telearbeitsplätze sind in § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) definiert als »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.«

Bei dieser Form des mobilen Arbeitens gemäß IfSG müssen grundsätzlich die gleichen arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften wie bei der Büroarbeit im Betrieb beachtet werden. Daher ist die Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung (§1 Abs. 4 ArbStättV), des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und der dazu erlassenen Arbeitsschutzverordnungen vollumfänglich umzusetzen, wobei teilweise die Eigenarten des mobilen Arbeitens gemäß IfSG berücksichtigt werden können – etwa bezüglich der Aufklärung über Fluchtwege.

Bei der mobilen Arbeit werden zwar mobile Endgeräte zur Verfügung gestellt, die Arbeitsleistung wird aber typischerweise an wechselnden Orten außerhalb des Betriebs (im Zug, im Café oder in der Wohnung, z. B. auf der Couch) erbracht. Die arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften sind hier flexibler. Zumindest findet die ArbStättV keine Anwendung. Die übrigen arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften wie Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Abs. 1 ArbSchG), Unterweisung des Arbeitnehmers (§ 12 Abs. 1 ArbSchG) sowie die Betriebssicherheitsverordnung gelten bei Mobilarbeit hingegen ebenfalls, wenn auch teilweise nur eingeschränkt. Hier sollten Prüf- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers beachtet werden.

In Zeiten der COVID-19-Pandemie gibt es wohl selten einen vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz. Vielmehr arbeiten einige Beschäftigte sogar vom Küchentisch. Dieses Szenario entspricht in der Regel keinem Telearbeitsplatz i. S. d. ArbStättV. Aus einem solchen vorübergehenden mobilen Arbeiten gemäß IfSG

kann mit der Zeit aber durchaus ein fest eingerichteter und entsprechend regulierter Telearbeitsplatz werden. Die Beurteilung erfolgt im Einzelfall.

/ 10. Welche besonderen arbeitsschutzrechtlichen Pflichten kommen dem Arbeitgeber zu?

Um festzustellen, welche arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen umzusetzen sind, muss der Arbeitgeber bei erstmaliger Errichtung eines Telearbeitsplatzes eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen (§ 3 ArbStättV). Anders als bei Arbeitsplätzen im Betrieb muss diese aber nicht wiederholt werden. Anhand der Gefährdungsbeurteilung muss der Arbeitgeber erforderliche Maßnahmen umsetzen, insbesondere den Beschäftigten Informationen zur Verfügung stellen und sie entsprechend unterweisen (§ 6 ArbStättV). Hier gelten dieselben Grundsätze wie bei einer Unterweisung im Betrieb. Diese Pflichten greifen jedoch nur, soweit »Anforderungen unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind« (§1 Abs. 4 Satz 2 ArbStättV). Daher sind beim mobilen Arbeiten gemäß Corona-ArbSchV bspw. Sanitärräume oder Fluchtwege nicht zu prüfen.

/ 11. Wie muss ein mobiler Arbeitsplatz ausgestattet sein? Wer trägt die entsprechenden Kosten?

Auch hier ist zu unterscheiden, ob es sich bei der konkreten Tätigkeit um Telearbeit oder mobile Arbeit handelt (siehe Frage 9).

Sofern es sich um einen Telearbeitsplatz i. S. d. ArbStättV handelt, ist grundsätzlich der Arbeitgeber für die Ausstattung des Arbeitsplatzes verantwortlich. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer also auf seine Kosten die für den mobilen Arbeitsplatz erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen. Dazu gehören z. B.

- / elektronische Geräte wie Computer und die Kommunikationstechnik sowie
- / Mobiliar wie Bürostuhl, Schreibtisch etc.

Nutzt der Arbeitnehmer seinen eigenen Schreibtisch oder Computer, kann er nach § 670 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) einen Aufwendungsersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber haben. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Vereinbarung über die Tätigkeit des mobilen Arbeitens gemäß IfSG klare Regelungen zur Kostentragung aufnehmen. Richtet sich der Arbeitnehmer im überwiegend eigenen Interesse einen häuslichen Arbeitsplatz ein, obwohl der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz im Betrieb bereithält, kann der Arbeitnehmer keinen Aufwendungsersatz hierfür verlangen.

Arbeitet der Mitarbeiter im Rahmen der mobilen Arbeit, reicht hierfür i. d. R. bereits ein Laptop und/oder ein Smartphone, ggf. noch ein Headset. Auch hier trägt der Arbeitgeber – ohne abweichende vertragliche Vereinbarung – die Kosten für die Anschaffung der erforderlichen Geräte nach § 670 BGB.

/ 12. Wie werden die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben überprüft?

Bei erstmaliger Einrichtung eines Telearbeitsplatzes muss dieser vom Arbeitgeber auf seine Gefährdung hin überprüft werden. Dabei ergibt sich das Problem, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber aufgrund der Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 Grundgesetz – GG) keinen Zutritt zu seinen Privaträumen gewähren muss. Um dem zu entgehen, empfiehlt sich die einmalige Begehung der Wohnung vertraglich festzuhalten. Da die ArbStättV zur Gefährdungsbeurteilung jedoch keine Pflicht zur Begehung vorsieht, könnte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer alternativ über die Situation beim mobilen Arbeiten nach IfSG nur befragen.

Da anders als bei Arbeitsplätzen im Betrieb die Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der Telearbeit nur zu Beginn vorgenommen werden muss, erübrigt sich die Problematik um das Zutrittsrecht danach.

/ 13. Welche Folgen hat die Nichteinhaltung der Arbeitsschutzvorschriften beim mobilen Arbeiten gemäß IfSG?

Auch bei Verstößen infolge mobilen Arbeitens nach IfSG kann der Arbeitgeber ordnungswidrig handeln oder sich sogar strafbar machen. Ordnungswidrigkeiten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung können Bußgelder bis zu 5.000 Euro (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 oder 9 ArbStättV i. V. m. § 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG) mit sich bringen. Eine vorsätzliche Verletzung des Arbeitsschutzes, wodurch das Leben oder die Gesundheit der Beschäftigten gefährdet wird, kann sogar zu einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe führen (§ 26 Nr. 2 ArbSchG).

Ansprechpartner

Ralf Schepers
Tel. +49 3681 362-321
schepers@suhl.ihk.de



Industrie- und Handelskammer
Südthüringen