



Landesarbeitskreis
für Arbeitsschutz
Bremen



Freie
Hansestadt
Bremen

GEWERBEAUF S I C H T D E S L A N D E S B R E M E N
- A R B E I T S - U N D I M M I S S I O N S S C H U T Z B E H Ö R D E -

Büroarbeitsplätze zu Hause

aus Sicht der Überwachungsbehörde

Mobiles Arbeiten

- 40% der deutschen Arbeitsplätze sind heimarbeitsfähig
- Neues Arbeiten
- Generation Z
- Wechselarbeitsplätze
- Coworking

Mobile Arbeit - Homeoffice - Telearbeit

Mobile Arbeit =

Arbeit außerhalb der Arbeitsräume eines Betriebes. Sie umfasst sporadische Arbeiten an beliebigen Orten über das mobile Netz (Laptop, Tablet, Smartphone) ohne feste Arbeitszeiten - aber auch Homeoffice (es gilt u.a. das ArbSchG und das ArbZG)

Homeoffice =

gelegentliche oder dauerhafte Teleheimarbeit, entspricht nicht der Definition für Telearbeit

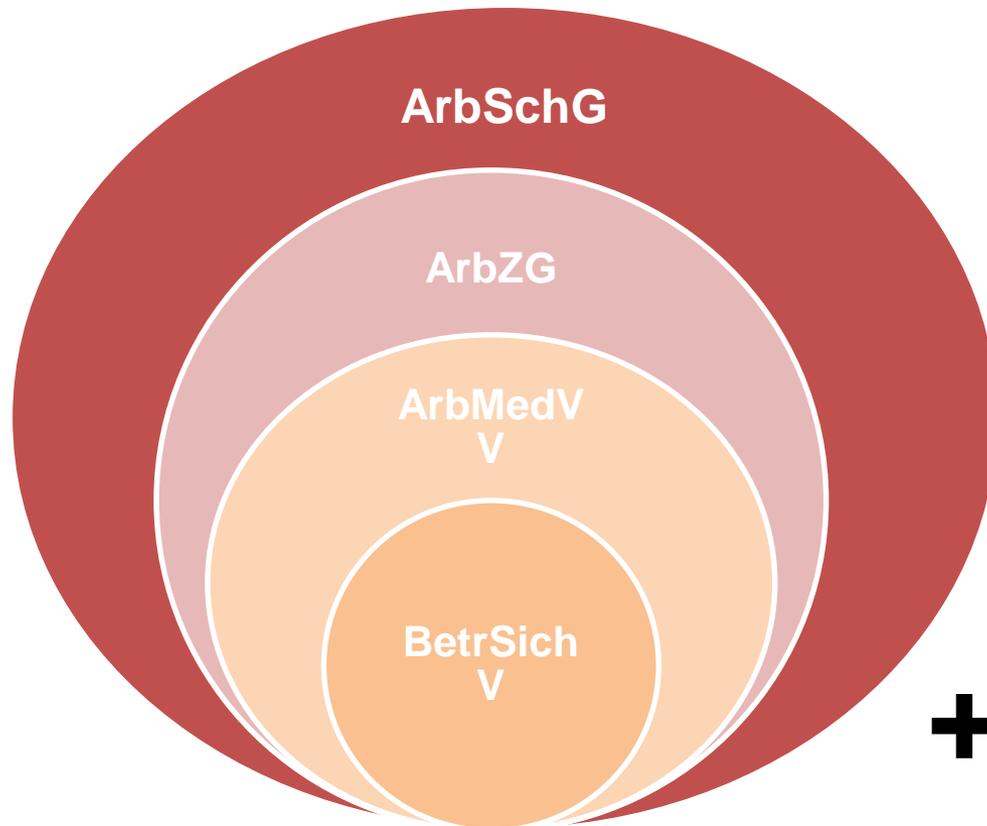
Telearbeit (alternierend) =

vom Arbeitgeber(oder beauftragter Person) fest installierter Arbeitsplatz zu Hause mit fest vereinbarter wöchentlicher Arbeitszeit, installierten Firmensoftware usw. (§2 Abs.7 ArbStättV, neu)



Rechtliche Grundlagen

Alle (Bildschirm)arbeitsplätze



+



Besonderheit:

- **Bildschirmarbeit im Betrieb und**
- **Telearbeitsplätze**

Rechtliche Rahmenbedingungen für mobile Arbeit

ArbSchG

- § 5 – Gefährdungsbeurteilung
- § 12 – Unterweisung
- § 3 – Arbeitsschutzmaßnahmen treffen/organisieren und die Wirksamkeit kontrollieren
- § 15 – Mitwirkungspflicht

ArbZG

- § 3 – Arbeitszeit,
- § 4 – Ruhepausen
- § 5 – Ruhezeit
- § 9 – Sonn- und Feiertagsruhe

Rechtliche Rahmenbedingungen für mobile Arbeit

ArbMedVV

- § 5 Nr. 1 – vor Aufnahme der Tätigkeit anbieten
- Anhang Teil 4 : Angebotsvorsorge bei Bildschirmarbeit (G37)

BetrSichV

- § 3 Gefährdungsbeurteilung u.a. vor Beschaffung der Arbeitsmittel
- § 5 nur geeignete und sichere Arbeitsmittel § 14 Prüfung von Arbeitsmitteln

BetrVG

- Telearbeiter und mobile Arbeiter sind Arbeitnehmer i.S. des § 5 BetrVG
- Beteiligung des Betriebsrates im Hinblick auf Arbeitsschutz, soziale und personelle Angelegenheiten

Rechtliche Rahmenbedingungen für Telearbeit

ArbStättV

- **§ 3 – Gefährdungsbeurteilung einmalig zu Beginn der Tätigkeit**
- **§ 6 – Unterweisung**
- **Anhang 6 – Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen**



Büros, lebenslanges Lernen, Künstliche Intelligenz und die Fehlerkultur im Unternehmen: Hinter dem Begriff New Work verbergen sich viele Themen.

FOTO: SHRIDHAR GUPTA

Unfallschutz

- **Arbeitgeber trägt auch Verantwortung bei einem Arbeitsunfall etwa im Zusammenhang mit einem Arbeitsmittel**
- **Unfallschutz über die BG für den betrieblich genutzten Teil der Wohnung**
- **Kein Unfallschutz für den privat genutzten Teil, z.B. Wasser holen (s. Urteil BSG v. 5.7.2016, B 2 U 7/12 R)**

Betretungsrechte

Problem: Art. 13 GG: Unverletzlichkeit der Wohnung

Mögliche Lösung für Arbeitgeber:

- **einzelvertragliche Regelung mit dem Beschäftigten mit mind. zeitliche befristetem Zugangsrecht zur Wohnung**
- **Ergänzend zur vertraglichen Regelung z.B. Betriebs/Dienstvereinbarung**
- **Kein Betretungsrecht für Arbeitsschutzbehörde**

Die große Lösung

- **Nur wer Betretungsrecht einräumt, kann an der Telearbeit teilnehmen**
- **Die Begehung stellt sicher, dass der Arbeitsplatz für regelmäßiges Arbeiten zu Hause den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht**
- **Unterweisung zu ArbSchutz, ArbZeit, Betriebssicherheit, Datenschutz...**
- **Vereinbarungen zu Krankheit, Urlaub Anwesenheitspflichten bei Besprechungen usw.**

Die kleine Lösung

- **Unterweisung**(anschließend können sich die Beschäftigten jederzeit über die geltenden Verordnungen beim Arbeitgeber informieren)
- **Foto des Heimarbeitsplatzes vorlegen**
- **Unterschrift der Beschäftigten, die Regelungen zum Arbeitsschutz, Datenschutz usw. verstanden zu haben und einzuhalten.**

Inhaltliche Anforderungen

- **Unergonomische Arbeitsbedingungen machen krank!**
- **Heimarbeit an Sonn- und Feiertagen machen einsam!**
- **Unterweisungen sind unersetzlich!**

ENDE