

Die Telearbeit ist in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) § 2 Absatz 7 ArbStättV genau definiert und festgelegt. Arbeitnehmer benötigen in ihrer Wohnung einen vollständig ausgestatteten Arbeitsplatz mit Arbeitsmaterialien (Büromaterial, Notebook oder PC, Bildschirm, Software, Schreibtisch, Bürosessel), die der Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss. Der Arbeitgeber ist für die Internetverbindung verantwortlich und für die Aktualisierung der Software. Die Arbeitsbedingungen (Stundenzahl, Pausenregelung) sind vertraglich detailliert festgelegt.

■ **Die alternierende Telearbeit**

Die alternierende Telearbeit bedeutet, dass Arbeitnehmer im Betrieb und zu Hause arbeiten. Auch hier sind der Anteil und die Häufigkeit des Wechsels und alle anderen Rahmenbedingungen vertraglich festgehalten.

■ **Das mobile Arbeiten**

Diese Variante unterliegt keinen genauen Auflagen und kann zu Hause stattfinden, aber auch in der Bahn, in einem Café oder in einer Bibliothek. Sie ist nicht detailliert geregelt; die Arbeitsstättenverordnung wird auf das mobile Arbeiten nicht angewandt. Daher wird das mobile Arbeiten von den meisten Unternehmen bevorzugt.

■ **Das Homeoffice**

Der umgangssprachliche und relativ weit verbreitete Begriff „Homeoffice“ verursacht Missverständnisse, da er im britischen Englisch „Innenministerium“ bedeutet. Homeoffice kann als mobiles Arbeiten definiert werden, das nahezu ausschließlich zu Hause stattfindet. Dieser Begriff kann sich sowohl auf Telearbeit als auch auf mobiles Arbeiten beziehen. Als umgangssprachlicher Terminus ist er in semantischer Hinsicht nicht besonders trennscharf, aber er hat sich in Medien eingebürgert und wird im Alltag fast immer verwendet.

■ **Remote Work**

Remote Work ist ein international verwendetes Wort, das alle Erscheinungsformen und Facetten des häuslichen Arbeitens (Telearbeit, mobiles Arbeiten, Homeoffice) in einem Begriff zusammenfasst.

Im Prinzip werden drei Formen der Telearbeit differenziert; bei der Teleheimarbeit verrichtet der Arbeitnehmer einzelne Arbeiten in Vollzeit von zuhause aus. Bei der alternierenden Telearbeit hat der Mitarbeiter sowohl einen festen Arbeitsplatz im Unternehmen als auch einen Arbeitsplatz bei sich zu Hause, den er nutzen kann. Der Mitarbeiter wird also entsprechend den Anforderungen und den Vereinbarungen des Unternehmens zwischen dem Arbeitsplatz zu Hause und dem Arbeitsplatz im Betrieb wechseln. Diesen konzeptionellen Ansatz bezeichnet man als alternierende Telearbeit.

Davon unterscheidet sich die mobile Telearbeit, bei der Mitarbeiter die Tätigkeiten vor allem unterwegs verrichten, beispielsweise in der Bahn und im Bus. Das mobile Arbeiten ist durch ein Höchstmaß an Flexibilität gekennzeichnet. Für Arbeitgeber

bedeutet die Einrichtung der Telearbeit eine beträchtliche Kostenreduktion, da Büroflächen eingespart oder verringert werden können, und es entsteht möglicherweise eine erhöhte Produktivität. Man arbeitet in der vertrauten Umgebung zu Hause möglicherweise besser, effizienter und schneller.

Für viele Arbeitgeber ist ein umfangreiches und detailliertes Regelwerk eher eine bürokratische Belastung und schreckt davor ab, das Homeoffice auf diese Weise umzusetzen. So müssen die Einrichtungsgegenstände wie beispielsweise der Bürostuhl, der Laptop und der Drucker vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, was nicht selten beträchtliche Kosten nach sich zieht und daher unvorteilhaft ist. Im Grunde möchte der Arbeitgeber durch die Einführung der mobilen Arbeit flexibler und dynamischer werden und gezielt Kosten einsparen. Deshalb bevorzugen es die meisten Unternehmen, dass die weniger restriktiven Regelungen der mobilen Arbeit Anwendung finden. Beim Homeoffice muss beispielsweise der Laptop, das Smartphone und das Headset gestellt werden. An den anderen vertraglichen Regelungen ändert sich grundsätzlich nichts; so bleibt die Arbeitszeit gleich und auch alle anderen Bestimmungen des Arbeitsvertrages werden vollständig übernommen.

Es muss die Arbeitszeit eingehalten werden, die durch das Arbeitszeitgesetz vorgegeben ist; eine mobile Arbeit, die sich über mehrere Stunden erstreckt und auch in den Abendstunden noch ausgeführt wird, würde gegen die vorgegebene Maximalstundenzahl von 11 Stunden verstoßen. Deshalb muss sich der Arbeitgeber bei der Einführung von mobiler Arbeit an die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes halten.

So gilt beispielsweise das Abrufen von E-Mails und das Lesen als eine Arbeitstätigkeit, die in den späten Abendstunden nach 11 Stunden Arbeit nicht mehr verlangt werden kann. Der Arbeitnehmer hat nämlich in der mobilen Arbeit keine Rufbereitschaft, die eine Aufhebung der Arbeitszeitgrenzen gestattet.

In einer Studie der DEKRA berichten 32 Prozent der Interviewten über längere Arbeitszeiten und Arbeiten, die abends außerhalb der regulären Arbeitszeit oder am Wochenende anfallen.⁷

Darüber hinaus entsteht ein großes Problem beim Datenschutz; es muss sichergestellt sein, dass der Datenschutz von zuhause oder von unterwegs aus jederzeit gewährleistet wird; vertrauliche betriebliche Informationen dürfen auf keinen Fall an Fremde, Freunde oder Verwandte weitergegeben werden, und auch die IT-Sicherheit muss stets garantiert sein, was ein aktuelles Betriebssystem und die permanente Aktualisierung voraussetzt. Das gilt natürlich auch für die Geheimhaltung betrieblicher Daten gegenüber Familienangehörigen. Wenn in einem Homeoffice Telefonate geführt werden oder Familienmitglieder Einblick in streng vertrauliche Akten oder Unterlagen erhalten, entspricht diese Praxis nicht den strengen Auflagen des Datenschutzes.

Das Homeoffice mit seinen weniger restriktiven Rahmenbedingungen hat für den Arbeitgeber beträchtliche Vorteile; so kann beispielsweise der Arbeitsschutz leichter eingehalten werden, da die Auflagen weniger streng sind. Der Arbeitnehmer kann sich wesentlich genauer auf die Arbeiten konzentrieren und wird weniger abgelenkt als beispielsweise während einer Bahnfahrt oder in einem Restaurant, wie es beim mobilen Arbeiten der Fall ist.

Die Reisezeiten können wesentlich flexibler und effizienter durch das Arbeiten von unterwegs genutzt werden. Somit ergeben sich für den Arbeitgeber geringere Kosten, da das mobile Arbeiten nicht zu restriktiv ausgelegt wird. Der Arbeitgeber muss beispielsweise dem Arbeitnehmer keine umfassende Büroausstattung zur Verfügung stellen oder für die Strom- und Kommunikationskosten aufkommen.

Die Nachteile der mobilen Arbeit sind hingegen offensichtlich; im Vergleich zum Homeoffice besteht die größere Gefahr, dass vertrauliche Daten in unbefugte Hände gelangen, wenn die Büroarbeit im Bus oder in der Bahn oder an einem öffentlichen Ort ausgeübt wird und über das öffentlich verfügbare WLAN mangels Verschlüsselung Daten abgegriffen werden. Es kann sehr viel schneller zur Verletzung von Betriebsgeheimnissen kommen, und auch der Datenschutz ist nicht immer gewährleistet. Darüber hinaus besteht aufgrund der hohen Flexibilität der Arbeitszeit und der vielen Möglichkeiten eine realistische und nicht zu unterschätzende Gefahr, dass gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen wird. Denn wenn der Arbeitnehmer ständig zur Verfügung stehen muss und auch um 22.00 Uhr noch E-Mails oder Messages entgegennehmen und lesen soll, wächst das Risiko, dass das Arbeitszeitgesetz verletzt wird.

Auch für das Arbeiten im Homeoffice gelten das Arbeitszeitgesetz und die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit. Ruhezeiten müssen ebenso eingehalten werden wie das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit. Darüber hinaus müssen die Arbeitszeiten im Homeoffice für Dokumentationszwecke aufgezeichnet und erfasst werden.⁸

Eine übermäßige Flexibilisierung der Arbeitszeit, die zu Lasten des Arbeitnehmers geht, ist natürlich nicht sinnvoll und würde die bisherigen Prinzipien des Arbeitsschutzes unterlaufen. Bislang sind weder Homeoffice noch mobile Arbeit grundlegend geregelt. Die aufgrund der Pandemie abrupte Umstellung erfolgte spontan und relativ wenig geplant. Betriebsvereinbarungen oder vertragliche Regelungen sind daher selten vorhanden und keineswegs umfassend, sodass die Vereinbarungen in der Praxis eher unbestimmt und vage bleiben. Das Homeoffice oder das mobile Arbeiten beruhen auf einem offensichtlichen Regelungsdefizit, und dieser Zustand wird in der Praxis forciert, was natürlich zu deutlichen Verstößen führen kann, beispielsweise bei den Arbeitszeitregelungen.

Die Adhoc-Einführung der mobilen Arbeit oder des Homeoffice war aufgrund der Pandemie mit erheblichen Problemen verbunden. So konnte beispielsweise nicht abschließend geklärt werden, für welche Arbeitsmittel der Arbeitgeber aufkommen

muss, wie der Datenschutz am besten gestaltet werden könnte und welche Haftungsfragen sich beim Arbeiten ergeben, falls Daten aufgrund von Sicherheitslücken abhandenkommen. Darüber hinaus wurde auch nicht festgelegt, in welchem Umfang der Arbeitnehmer Kosten für beispielsweise Strom, Kommunikation und Heizung trägt.

Daher beklagen sich manche Arbeitnehmer, dass mit der Einrichtung des Homeoffice wesentlich höhere Aufwendungen für Heizung, für die Büroausstattung, die IT und für Büromaterialien entstanden sind, die wegen der Inflation eine zusätzliche Belastung für die Haushaltskasse darstellen.

Homeoffice-Regelungen

Was die technische Ausstattung anbelangt, so sollte das Unternehmen von vornherein eindeutige Regelungen vereinbaren und gewisse Vorkehrungen treffen; dies gilt beispielsweise für eine Kostenpauschale bei der Anschaffung von Ausrüstung; hierzu gehört ein ergonomischer Bürosessel oder die technische und bürobezogene Ausstattung; es sollte geklärt werden, wer die Kosten dafür übernimmt und wie umfangreich die technische Ausstattung sein soll. Auch für den Homeoffice-Arbeitsplatz, sofern er nicht als Telearbeit deklariert wird, gilt die Arbeitsstättenverordnung und das Arbeitsschutzgesetz. Das heißt, es sollte eine ergonomische Ausstattung des Büroarbeitsplatzes vorhanden sein. Eine ebenso wichtige Rolle spielt der Datenschutz und die nicht zu vernachlässigende Cybersicherheit. Es müssen klare und unmissverständliche Regelungen für die Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit bestehen. Hierfür ist es notwendig, dass die IT-Ausstattung über die entsprechenden Sicherheitsstandards verfügt und entsprechende Software vorhanden ist, die sicherstellt, dass der Datenschutz jederzeit uneingeschränkt eingehalten wird.

Beim Einsatz im Homeoffice gelten bestimmte Grundregeln, die jedes Unternehmen beachten sollte. Beispielsweise kann es Einschränkungen geben, die sich aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben. Deshalb ist es für Arbeitgeber wichtig, sich vorher mit den rechtlichen Rahmenbedingungen zu befassen, die für Remote Work relevant sind. Es ist wichtig, dass es keine Probleme gibt, wenn beispielsweise der Arbeitsvertrag keine konkreten Regelungen oder Vorschriften für den Einsatz zu Hause enthält. Das Homeoffice erfordert immer detaillierte und differenzierte Regelungen.

Es ist daher sinnvoll, dass der Arbeitgeber sich sorgfältig und gründlich auf das neue Projekt vorbereitet und alle Eventualitäten berücksichtigt. Unter Umständen könnte ein Zusatz zum Arbeitsvertrag festgelegt werden, der die genauen Bedingungen für das Homeoffice definiert. Dabei könnte auch differenziert werden, welche Arbeiten von zuhause erledigt werden und welche Fördermöglichkeiten sinnvoll sind. Darüber hinaus

sollte sich der Arbeitgeber Gedanken machen, welche Ausstattung der einzelne Arbeitnehmer benötigt und welchen Umfang dieses technische Equipment einnehmen sollte. Außerdem ist es ratsam, eine zusätzliche Datenschutzvereinbarung zu formulieren, die der Arbeitnehmer unterzeichnen sollte.

Der Arbeitgeber sollte beachten, dass die Regelungen für die Krankschreibung und für die Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern auch zu Hause im Homeoffice gelten. Daher muss vereinbart werden, was geschieht, wenn sich ein Arbeitnehmer in Quarantäne befindet und inwieweit er in dieser Situation in der Lage ist, noch zu arbeiten oder vielmehr als arbeitsunfähig gilt.

Wichtig ist es auch zu wissen, dass Arbeitgeber die Arbeitnehmer nicht zwingen können, die Chance, zu Hause zu arbeiten, wahrzunehmen. Nur in äußersten Notfällen ist es denkbar, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter verpflichtet, im Homeoffice tätig zu werden. Vielmehr handelt es sich hier um ein freiwilliges Angebot, das der Arbeitnehmer annehmen kann oder auch nicht.

Hinsichtlich des Unfallschutzes gelten dieselben Regeln wie am Arbeitsplatz im Betrieb. Es ist entscheidend, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten eingehalten werden. Darüber hinaus ist zu beachten, dass auch am Arbeitsplatz zu Hause Unfallvorschriften akribisch beachtet werden. Durch die flächendeckende Einführung von Homeoffice wird es für die betriebliche Unfallversicherung immer schwieriger zu unterscheiden, was bei einer Tätigkeit als privat oder als betrieblich anzusehen ist.

Auch im Homeoffice gilt die Unfallversicherung. Es ist jedoch so, dass nur dann Unfälle zählen, wenn sie in unmittelbarem Bezug zur Arbeitstätigkeit stehen. Der Gang zur Küche kann unfallversichert sein, wenn man einen Kaffee für berufliche Zwecke zubereitet. Eine private Tätigkeit liegt vor, wenn jemand den Keller aufsucht, um die Waschmaschine zu befüllen. Es ist immer klar zu trennen, was abgesichert ist und nicht. Wer beispielsweise sich beim Öffnen eines Briefes verletzt, für den wird die Unfallversicherung aufkommen. Wer sich aber in der Küche an einem Messer beim Frühstück verletzt, für den wird die Unfallversicherung den Schutz versagen müssen.

Beispielsweise hat das Bundessozialgericht in einem Fall entschieden, dass der Unfallschutz nicht deshalb verweigert werden kann, wenn jemand zu Hause auf einer Treppe stürzt. Ein Makler hatte einen Unfall erlitten, als er nachts ein Softwareupdate auf einem Firmenserver durchführen wollte. Der Server befand sich im Keller, das Büro des Maklers hingegen in der ersten Etage.⁹

Ähnlich verhielt es sich bei einer Mitarbeiterin, die nach einer Fachmesse im häuslichen Büro einen Anruf in die USA tätigen wollte. Sie ging mit ihrem Notebook, verschiedenen Unterlagen und Geräten in den Keller, wo sich ihr häusliches Arbeitszimmer befand. Dabei stürzte sie und verletzte sich schwer. Die Berufsgenossenschaft weigerte sich zunächst, den Vorfall als Unfall anzuerkennen, aber