

Mobile Arbeit und Homeoffice – Neue Herausforderungen für Führungskräfte und Beschäftigte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

Stephan SANDROCK¹, Mikko BÖRKIRCHER²

¹ ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Uerdinger Str. 56, D-40474 Düsseldorf,

² Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. (METALL
NRW), Uerdinger Str. 58-62, D-40474 Düsseldorf

Kurzfassung: Die Corona-Pandemie hat immer noch gravierende Auswirkungen auf das zivile und das Arbeitsleben. Neben der Einführung von technischen und organisatorischen Maßnahmen im Unternehmen wie Installation von Trennwänden, Luftfiltern, Hygienekonzepten und anderen, bestand eine weitere organisatorische Maßnahme der Kontaktvermeidung darin, „Homeoffice“ einzuführen. Dieser Beitrag ordnet „Homeoffice“ bzw. mobile Arbeit ordnungspolitisch ein, und beschreibt die Voraussetzungen und verschiedene Formen mobiler Arbeit sowie die damit verbundenen arbeitsschutzrechtlichen Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten. Ein Fokus liegt dabei auf der Besonderheit der Gefährdungsbeurteilung bei mobiler Arbeit, die im Prinzip als eine abstrakte Beurteilung vorgenommen werden muss und bei der den Beschäftigten eine wichtige Rolle zukommt.

Schlüsselwörter: Arbeits- und Gesundheitsschutz, psychische Belastung, Arbeitsgestaltung, Gefährdungsbeurteilung, Homeoffice, mobile Arbeit

1. Einführung und Ordnungsrahmen

Im April wurde pandemiebedingt ein SARS-CoV-2-Standard vom BMAS veröffentlicht, der erstmals das Thema Homeoffice in einer Arbeitsschutzempfehlung, die der Standard darstellte, adressiert. In der im August 2020 veröffentlichten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel fand der Begriff „Homeoffice“ auch Eingang in das untergesetzliche Regelwerk. Eine dezidierte Verpflichtung zum Homeoffice ergab sich in der Folge aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21. Januar 2021 des BMAS. Allerdings wurden im April 2021 die bisherigen Bestimmungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung zu Homeoffice in das Infektionsschutzgesetz übertragen und verbindlicher gefasst. Arbeitgeber waren demnach weiterhin verpflichtet, Homeoffice anzubieten, sofern dem keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Beschäftigte sind ebenfalls verpflichtet, diese Angebote anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Mit Änderung des Infektionsschutzgesetzes im November 2021 waren Arbeitgeber gehalten, weiter Homeoffice anzubieten.

Vor dem weltweiten Coronaausbruch war Homeoffice legal nicht definiert, sondern fungierte im Prinzip als eine Art Oberbegriff für das Arbeiten von zu Hause aus, egal ob dies im Rahmen mobiler Arbeit oder Telearbeit erfolgte. Mit Veröffentlichung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wurde vom Gesetzgeber klargestellt, dass Homeoffice eine Form der mobilen Arbeit ist, und eine Möglichkeit, die Zahl der gleichzeitig im Betrieb anwesenden Beschäftigten zu reduzieren und die Einhaltung

von Abstandsregeln zu unterstützen. Entsprechend heißt es, dass mobiles Arbeiten eine Arbeitsform darstellt, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, im Hotel, in einer Wohnung) tätig werden.

2. Begriffe und Rahmenbedingungen im Unternehmen

Homeoffice stellt damit eine spezifische, eingeschränkte Form mobilen Arbeitens dar. Letzteres kann auch als zeit- und ortsflexibles Arbeiten verstanden werden (ifaa 2018, ifaa 2020a). Um mobiles Arbeiten erfolgreich umsetzen zu können, ist mindestens eine geeignete technische und organisatorische Infrastruktur erforderlich. Daneben müssen Führungskräfte in Leistung und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten vertrauen können. Absprachen zwischen Führungskräften und Beschäftigten sind oft mit einem höheren Kommunikations- und Organisationsaufwand verbunden. Wie auch bei der Arbeit vor Ort im Unternehmen sind bei mobiler Arbeit - und damit auch bei der Arbeit im Homeoffice - einige grundlegende Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu berücksichtigen. Allerdings ist der Einflussbereich des Arbeitgebers außerhalb des Unternehmens vermutlich geringer als innerhalb, weshalb davon auszugehen ist, dass bei mobil arbeitenden Beschäftigten die Eigenverantwortung bezogen auf arbeitsschutz- und Ergonomie relevante Aspekte noch wichtiger werden wird.

Bei mobiler Arbeit muss der Arbeitgeber neben arbeitszeitrechtlichen Aspekten Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Relevante Vorgaben zum Arbeitsschutz enthalten entsprechend das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) sowie weitere Arbeitsschutz- und Präventionsverordnungen beispielsweise auch der nichtstaatlichen Regelsetzung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Grundlegende Verpflichtungen ergeben sich zusätzlich aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (vgl. § 618 BGB).

Unabhängig von pandemiespezifischen Arbeitsschutzregelungen, die zeitlich befristet sind, hat der Arbeitgeber auch bei mobiler Arbeit Gefährdungen zu ermitteln und zu beurteilen, um daraus entsprechende Schutzmaßnahmen abzuleiten. Allerdings werden im Rahmen des mobilen Arbeitens Arbeitsplätze in der Regel nicht fest eingerichtet, da mobiles Arbeiten per se der Flexibilisierung von Arbeitsumständen dient, womit Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus erhalten. Mobiles Arbeiten ist weder an die Betriebsstätte noch an den Arbeitsplatz zuhause gebunden. Ferner können elektronische als auch nicht elektronische Arbeitsmittel zum Einsatz kommen. Mobiles Arbeiten ist auch nicht orts- und zeitgebunden und kann damit von wechselnden Orten durchgeführt werden, sofern das Arbeitszeitgesetz und tarifvertragliche Regelungen zur Arbeitszeit dies zulassen.

3. Gefährdungsbeurteilung bei mobiler Arbeit

Eine besondere Herausforderung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung besteht in den vielfältigen Möglichkeiten, mobil zu arbeiten. Die nachfolgende Auflistung an Fallgestaltungen mobiler Arbeit ist deshalb nicht abschließend:

- Dienstreise – öffentliches Verkehrsmittel Zug
- Dienstreise – öffentliches Verkehrsmittel Flugzeug
- Dienstreise – Mitfahrer in einem Fahrzeug (auch Taxi)
- Fester Arbeitsort – Telearbeitszentren (auch coworking spaces)
- Fester Arbeitsort – beim Kunden
- Fester Arbeitsort – in Warteräumen
- Fester Arbeitsort – in Messe- und Kongresszentren
- Fester Arbeitsort – in Hotellobby oder im Hotelzimmer
- Fester Arbeitsort – in Gast- und Raststätten
- Fester Arbeitsort – im öffentlichen Raum (Parkbank, Café o.Ä.)
- usw.

Die Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung bedeutet demnach, dass der Arbeitgeber die oben aufgeführten Fallgestaltungen, wenn diese für die jeweiligen Tätigkeiten relevant sind, betrachten und Maßnahmen hieraus ableiten muss. Die für Büroarbeitsplätze bzw. Wissensarbeitende bestehenden Gefährdungsbeurteilungen können damit nicht unbedingt überarbeitet und auf den jeweiligen mobilen Arbeitsplatz übertragen werden. Vielmehr muss vorab eine anlassunabhängige bzw. abstrakte Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden.

Die Ermittlung von potenziellen Gefährdungen ist die Grundlage für deren nachfolgende Beurteilung sowie für die Ableitung und Festlegung von notwendigen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Bei der Ermittlung von Gefährdungen können betriebsspezifische Gefährdungskataloge systematisch durchgearbeitet werden, um sicherzustellen, dass die tatsächlich vorhandenen Gefährdungen festgestellt werden (s. auch www.baua.de). Damit Beeinträchtigungen vermieden werden, sind die Rahmenbedingungen, so gut es geht, vor Aufnahme der mobilen Arbeit zu bewerten und zu gestalten.

Allerdings trifft die Beschäftigten eine erhöhte Verantwortung nach § 15 Abs. 1 ArbSchG, selbst darauf zu achten, dass Arbeits- und Gesundheitsvorschriften eingehalten werden, da sie den überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen und die Arbeit außerhalb der Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers verrichtet wird. Entsprechend ist die Eigenverantwortung der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Gesundheitskompetenz im Rahmen betrieblicher Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen ein wichtiges Ziel im Rahmen des Führungshandelns.

Beschäftigte sind verpflichtet, alle Vorschriften, betriebliche Festlegungen und Anweisungen des Arbeitsschutzes zu befolgen. Sie sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß Weisung für ihre und erforderlichenfalls auch für die Sicherheit und Gesundheit anderer Personen Sorge zu tragen. Basis hierfür sind die Unterweisungen, Informationen, Erläuterungen, die sie von ihren Vorgesetzten erhalten.

Der Arbeitgeber muss jedoch seinen Schutzpflichten weiterhin dadurch gerecht werden, dass er organisatorische Maßnahmen trifft und seinen Beschäftigten klare Verhaltensanweisungen gibt. Entsprechend rückt die Pflicht des Arbeitgebers, die Beschäftigten zu unterweisen, stärker in den Vordergrund. Damit einhergeht bzw. wird

relevanter, dass die Beschäftigten über den eigenverantwortlichen Umgang mit Risiken hinreichend zu informieren und diesbezüglich zu befähigen sind.

Der Arbeitgeber muss demnach seine Beschäftigten auch dazu bringen, dass sie sich mögliche Risiken bei der mobilen Arbeit selbst bewusst machen und zu einer „eigenen kleinen Gefährdungsbeurteilung“ fähig sind. Das heißt, dass die Unterweisung der mobil Arbeitenden einen deutlich größeren Raum einnehmen muss, als dies im Betrieb gelebt wurde bzw. wird.

Gemäß den Handlungsschritten zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme sind aus der Ermittlung möglicher Gefährdungen und aus den Ergebnissen der Beurteilung sowie einer eventuell anschließenden Risikobeurteilung das erforderliche Schutzniveau bzw. der anzustrebende Soll-Zustand abzuleiten.

Neben Sofortmaßnahmen, wie sie z.B. für die oben angesprochenen Arbeitsmittel relativ schnell durchgeführt werden können (vgl. für die Beschaffung z. B. auch ifaa 2020b), gibt es Maßnahmen für Themenfelder, deren Implementierung entsprechend länger dauern kann. Beispiel: Von den Unternehmen sollten eindeutige Regelungen hinsichtlich des Arbeitsumfangs und der -zeiten bei mobiler Arbeit kommuniziert werden oder dem Druck einer erweiterten arbeitsbezogenen Erreichbarkeit sind durch klare Arbeitszeitregelungen und entsprechende Vereinbarungen o. Ä. vorzubeugen.

Da die Unterweisung nach § 12 ArbSchG grundsätzlich vor Aufnahme einer Tätigkeit erfolgen soll, kann es sinnvoll sein, betriebsintern eine Matrix mit Fallgestaltungen für mobile Arbeit und hierbei potenziell auftretenden Gefährdungen aufzuspannen, siehe Tabelle 1. Das gemeinsame Durcharbeiten dieser Matrix ist entsprechend Bestandteil des Führungshandelns.

Tabelle 1: Ausgewählte Gefährdungen bei der Fallgestaltung mobiler Arbeit in Gast- und Raststätten

Gefährdungs- faktoren / Fallgestaltung mobiler Arbeit	Mechanische Faktoren	Arbeitsumgebungs- bedingungen	Psychische Faktoren
Fester Arbeitsort – in Gast- und Raststätten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angefahren werden von Fahrzeugen; Stolperstellen aufgrund der Bodenbeschaffenheit; ▪ Ausrutschen auf nassen Trittplächen und Flächen mit witterungsbedingter Glätte (Eis, Schnee) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lärmbelastung; ▪ zu geringe Beleuchtung; ▪ störende Blendungen oder Reflexionen durch Lichteinfall auf Monitor; ▪ starke Schwankungen der Raumtemperatur zwischen "warm" und "kalt"; Zugluft; ▪ schlechte Luftqualität, z. B. bei hoher Belegung von Räumen mit der Folge eines erhöhten Infektionsrisiko, z. B. SARS-CoV-2 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationsaufnahme am Arbeitsplatz ist erschwert; ▪ keine geeignete Infrastruktur, Internetverbindung o.Ä. vorhanden; ▪ Beleuchtung: z. B. Flimmern der Beleuchtung

Dabei ist es wichtig, dass Führungskräfte bei den Beschäftigten Interesse und Verständnis für die Gefährdungssituationen im Betrieb sowie bei mobiler Arbeit und für die vorgesehenen Schutzmaßnahmen wecken. Die Beschäftigten sollen die positiven Effekte von Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes erkennen und so die Herstellung bzw. Aufrechterhaltung einer befriedigenden Arbeitsschutzsituation auch zu ihrem Anliegen machen und entsprechend auch eigenverantwortlich handeln. Kenntnisse über Gefahren, die aus eigenen Erkenntnissen und Erfahrungen bei mobiler Arbeit sowie aus Informationen über Erkenntnisse und Erfahrungen anderer gewonnen wurden, leisten hierbei ebenfalls einen Beitrag. Die Matrix und die daraus abzuleitenden Gefährdungsbeurteilungen sowie Unterweisungen sind dann an die jeweilige Gefährdungsentwicklung anzupassen.

Im Rahmen der Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung ist generell zu prüfen, ob die implementierten Maßnahmen erhalten werden. Im Zuge dieser Erhaltungskontrolle sind Restgefährdungen zu ermitteln; hierfür ist der Arbeitgeber auf Hinweise seiner Beschäftigten bei der mobilen Arbeit entsprechend angewiesen.

4. Fazit

Mobile Arbeit – vor allem auch im Homeoffice – kann erfolgreich gelebt werden, wenn neben geeigneten Rahmenbedingungen wie u.a. flexible Arbeitszeitgestaltung, Datensicherheit und Datenschutz, sichere und schnellere technische Infrastrukturen und eine entsprechende Arbeitsorganisation auch ein installierter Arbeits- und Gesundheitsschutz vorhanden ist. Die bereits oben angesprochene Verantwortung der Beschäftigten, selbst darauf zu achten, dass Arbeits- und Gesundheitsvorschriften bei mobilem Arbeiten eingehalten werden, kann auch zur Grundlage der Beurteilung von Mitarbeiterleistung und Mitarbeiterverhalten gemacht werden. Generell müssen Führungskräfte ihr Augenmerk auf neue Verhaltensweisen richten, wenn die zu beurteilenden Mitarbeiter in großem Umfang mobil arbeiten bzw. im Beurteilungszeitraum gearbeitet haben.

5. Literatur

- Arbeitsschutzausschüsse beim BMAS 2021. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“ (Fassung 07.05.2021) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) Handbuch Gefährdungsbeurteilung, <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrungsbeurteilung/Expertenwissen/Expertenwissen.html?view=pdfViewExt>.
- Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (www.gesetze-im-internet.de) SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 25. Juni 2021 (BAz AT 28.06.2021 V1), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 6. September 2021 (BAz AT 09.09.2021 V1) geändert worden ist.
- ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.) (2020a) Ganzheitliche Gestaltung mobiler Arbeit, Springer, Berlin.
- ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.) (2020b) Checkliste Ergonomie: https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Checklisten_Handlungshilfen/Checkliste_Ergonomie_Neuaufgabe_Formular_AR_01.pdf.
- ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.) (2018) Checkliste Mobile Arbeit: https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Checklisten_Handlungshilfen/Checkliste_Mobile_Arbeit_Formular_2019_AR.pdf.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten

68. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und
Fabrikautomatisierung IFF, Magdeburg

02. – 04. März 2022

GfA-Press

Bericht zum 68. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 02. – 04. März 2022

**Otto-von Guericke-Universität Magdeburg;
Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung IFF, Magdeburg**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Sankt Augustin: GfA-Press, 2022
ISBN 978-3-936804-31-7

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2022 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de